



UNIVERSIDADE SANTA ÚRSULA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO DO
TRABALHO PARA A QUALIDADE DO AMBIENTE CONSTRUÍDO

FÁBIO DOS SANTOS GOUVÊA

**COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE
REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA NA COMPANHIA DE PESQUISA DE
RECURSOS MINERAIS (CPRM)**

Rio de Janeiro

2018

FÁBIO DOS SANTOS GOUVÊA

**COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE
REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA NA COMPANHIA DE PESQUISA DE
RECURSOS MINERAIS (CPRM)**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído (MPGTQAC) da Universidade Santa Úrsula (USU), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído.

Orientadora: Prof^a. Msc. Marcelle de Mello Rossi Brandão

Coorientador: Prof^o. Dsc. Juliano Malquiades Vianello

Rio de Janeiro

2018

FÁBIO DOS SANTOS GOUVÊA

COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE
REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA NA COMPANHIA DE PESQUISA DE
RECURSOS MINERAIS (CPRM)

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído (MPGTQAC) da Universidade Santa Úrsula (USU), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído.

Aprovado em de de 2018.

Prof.^a Msc. Marcelle de Mello Rossi Brandão – Orientadora
USU

Prof.^o Dr. Juliano Melquiades Vianello – Coorientador
USU

Prof.^o Dr. Eduardo Ferraz
USU

Prof.^a Dr.^a Míriam Carmen Maciel da Nóbrega Pacheco
CEFET/RJ

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por me proporcionar saúde, serenidade e empenho para conquistar mais esta etapa da minha vida.

À professora Doutoranda Marcelle Rossi de Mello Brandão, minha orientadora, pela sua paciência, profissionalismo, carinho, empenho e apoio moral concedido nos meus momentos mais difíceis ao longo desta caminhada para conclusão e obtenção do grau de Mestre desta instituição de ensino.

Ao professor Doutor Juliano Malquiades Vianello pelas palavras objetivas de incentivo e estimulando a sempre buscar os padrões de excelência.

À toda a minha família, em especial, aos meus pais por não terem poupado esforços no incentivo aos estudos.

Aos professores do Mestrado Profissional para a Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído da Santa Úrsula – USU por toda a dedicação e apoio aos alunos.

Aos meus colegas do mestrado pela ajuda, incentivo e compreensão nos momentos de estresse.

À Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM pela ajuda financeira, incentivo a capacitação profissional e por acreditar no meu trabalho. Em especial, ao Sr. Juliano de Souza Oliveira atual Diretor de Administração e Finanças e a minha Chefe do Departamento de Recursos Humanos a Sra. Alessandra Marcia Gomes Villar por apostarem no meu potencial.

“A lei de ouro do comportamento é a tolerância mútua, já que nunca pensaremos todos da mesma maneira, já que nunca veremos senão uma parte da verdade e sob ângulos diversos.”

MAHATMA GANDHI

GOUVÊA, Fábio dos Santos. **Comportamento de cidadania organizacional**: um estudo de regressão linear múltipla na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM). 2018. 134 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído) – Universidade Santa Úrsula, 2018.

RESUMO

As ações e gestos discricionários praticados pelos funcionários nas organizações, e que vão além das tarefas determinadas pelo cargo e função da empresa, são considerados o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO). Diversos estudos internacionais, consideram o CCO como uma ferramenta de vantagem competitiva para as organizações pois a partir dele pode-se realizar uma excelente Gestão Estratégica de Pessoas. Assim, a realização do presente estudo teve como propósito identificar em que medida as 5(cinco) variáveis de Organ (1988), são percebidas e identificadas pelos seus funcionários da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM). Estas variáveis são: Altruísmo, Conscienciosidade, Cortesia, Desportivismo e Virtude Cívica. Para isto, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo, de natureza qualitativa e quantitativa. A amostra foi composta por 362 funcionários da CPRM, incluindo os Diretores e os prestadores de serviços da área administrativa. A coleta de dados foi feita através de um instrumento contendo o perfil socioeconômico dos participantes e 31 (trinta e uma) assertivas que foram elaboradas a partir do modelo da escala de Civismos de Porto e Tamayo (2003) e o questionário de Martins (2004). Os dados obtidos foram analisados em duas etapas com auxílio do *software Microsoft Excel* e do *software SPSS* versão 20 para realização dos testes estatísticos e compilação do banco de dados. Na primeira etapa foi feita a conversão das informações obtidas na pesquisa através do *SurveyMonkey* e transformadas em dados numéricos no *Excel*. Na segunda etapa foi feita a análise da Regressão Linear Múltipla no *Excel* e no *SPSS*. A compilação dos dados permitiu criar 5(cinco) grupos de fatores em que foram extraídas as médias aritméticas e estas foram consideradas as variáveis independentes do modelo de Regressão. A análise utilizando a Regressão Linear Múltipla assegurou que há significância estatística no questionário utilizado na pesquisa e que as variáveis Virtude e Desportivismo têm maior influência na Cidadania Organizacional percebida pelos funcionários da CPRM. Assim, a realização do presente estudo permitiu comprovar que a luz do conceito de Organ (1988) a CPRM é considerada uma empresa cidadã sob a percepção de seus funcionários.

Palavras-chave: Cidadania. Cidadania organizacional. Comportamento organizacional. Comportamento de cidadania organizacional.

ABSTRACT

The actions and discretionary gestures practiced by employees in organizations that go beyond the tasks determined by the position and function of the company are considered the Organizational Citizenship Behavior (CCO). Several international studies consider the CCO as a tool of competitive advantage for the organizations because from it can be carried out an excellent Strategic Management of People. Thus, the purpose of this study was to identify to what extent the 5 (five) variables of Organ (1988) are perceived and identified by their employees of the Mineral Resources Research Company (CPRM). These variables are: Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship and Civic Virtue. For this, a descriptive, qualitative and quantitative research was carried out. The sample consisted of 362 CPRM employees, including Directors and service providers in the administrative area. Data collection was done through an instrument containing the socioeconomic profile of the participants and 31 (thirty one) assertions that were elaborated using the Porto and Tamayo Civics scale model (2003) and the Martins questionnaire (2004). The data obtained were analyzed in two stages with the help of Microsoft Excel software and SPSS software version 20 for performing the statistical tests and compilation of the database. In the first step the information obtained in the survey was converted through SurveyMonkey and transformed into numeric data in Excel. In the second step, Multiple Linear Regression analysis was performed in Excel and SPSS. The compilation of the data allowed to create 5 (five) groups of factors in which the arithmetic averages were extracted and these were considered the independent variables of the Regression model. The analysis using the Multiple Linear Regression ensured that there is statistical significance in the questionnaire used in the research and that the variables Virtue and Sportsmanship have a greater influence on the Organizational Citizenship perceived by the CPRM employees. Thus, the realization of the present study allowed to prove that the light of the concept of Organ (1988) the CPRM is considered a citizen company under the perception of its employees.

Keywords: Citizenship. Organizational citizenship. Organizational behavior. Behavior of organizational citizenship.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo dos resultados utilizando o Software Excel e SPSS vs20	33
--	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo para realização da pesquisa	28
Figura 2 - Resultados da questão 1 do questionário	43
Figura 3 - Porcentagem das respostas à questão 1 do questionário	43
Figura 4 - Resultados da questão 2 do questionário, com a porcentagem das respostas	44
Figura 5 - Resultados da questão 3 do questionário, com a porcentagem das respostas	45
Figura 6 - Resultados da questão 4 do questionário, com a porcentagem das respostas	46
Figura 7 - Resultados da questão 5 do questionário, com a porcentagem das respostas	47
Figura 8 - Resultados da questão 6 do questionário, com a porcentagem das respostas	48
Figura 9 - Resultados da questão 7 do questionário, com a porcentagem das respostas	49
Figura 10 - Resultados da questão 8 do questionário, com a porcentagem das respostas	50
Figura 11 - Resultados da questão 9 do questionário, com a porcentagem das respostas	51
Figura 12 - Resultados da questão 10 do questionário, com a porcentagem das respostas	52
Figura 13 - Resultados da questão 11 do questionário, com a porcentagem das respostas	53
Figura 14 - Resultados da questão 12 do questionário, com a porcentagem das respostas	54
Figura 15 - Resultados da questão 13 do questionário, com a porcentagem das respostas	55
Figura 16 - Resultados da questão 14 do questionário, com a porcentagem das respostas	56
Figura 17 - Resultados da questão 15 do questionário, com a porcentagem das respostas	57
Figura 18 - Resultados da questão 16 do questionário, com a porcentagem das respostas	58
Figura 19 - Resultados da questão 17 do questionário, com a porcentagem das respostas	59
Figura 20 - Resultados da questão 18 do questionário, com a porcentagem das respostas	60
Figura 21 - Resultados da questão 19 do questionário, com a porcentagem das respostas	61
Figura 22 - Resultados da questão 20 do questionário, com a porcentagem das respostas	62
Figura 23 - Resultados da questão 21 do questionário, com a porcentagem das respostas	63
Figura 24 - Resultados da questão 22 do questionário, com a porcentagem das respostas	64
Figura 25 - Resultados da questão 23 do questionário, com a porcentagem das respostas	65
Figura 26 - Resultados da questão 24 do questionário, com a porcentagem das respostas	66
Figura 27 - Resultados da questão 25 do questionário, com a porcentagem das respostas	67
Figura 28 - Resultados da questão 26 do questionário, com a porcentagem das respostas	68

Figura 29 - Resultados da questão 27 do questionário, com a porcentagem das respostas	69
Figura 30 - Resultados da questão 28 do questionário, com a porcentagem das respostas	70
Figura 31 - Resultados da questão 29 do questionário, com a porcentagem das respostas	71
Figura 32 - Resultados da questão 30 do questionário, com a porcentagem das respostas	72
Figura 33 - Resultados da questão 31 do questionário, com a porcentagem das respostas	73
Figura 34 - Resultados da questão 32 do questionário, com a porcentagem das respostas	74
Figura 35 - Resultados da questão 33 do questionário, com a porcentagem das respostas	74
Figura 36 - Resultados da questão 34 do questionário, com a porcentagem das respostas	75
Figura 37 - Resultados da questão 35 do questionário, com a porcentagem das respostas	76
Figura 38 - Resultados da questão 36 do questionário, com a porcentagem das respostas	76
Figura 39 - Resultados da questão 37 do questionário, com a porcentagem das respostas	77
Figura 40 - Resultados da questão 38 do questionário, com a porcentagem das respostas	78
Figura 41 - Resultados da questão 39 do questionário, com a porcentagem das respostas	79

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões dos Comportamentos de Cidadania Organizacional.....	16
Quadro 2 - Antecedentes do Comportamento de Cidadania Organizacional	20

LISTA DE SIGLAS

CO - Comportamento Organizacional

CCO - Comportamento de Cidadania Organizacional

CCO-O - Comportamento de Cidadania Organizacional orientado para a Organização

CCO-I - Comportamento de Cidadania Organizacional orientado para o indivíduo

CPRM - Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais

MME - Ministério das Minas e Energia

QTD - Quantidade de respostas obtidas

RM - Regressão Múltipla

SGB - Serviço Geológico do Brasil

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. JUSTIFICATIVA	5
1.2. PROBLEMA DE PESQUISA	5
1.3. OBJETIVOS	7
1.3.1. Objetivo geral	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1. CIDADANIA E CIDADANIA ORGANIZACIONAL	8
2.2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	10
2.3. COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL (CCO)	12
2.3.1. Estudo das dimensões dos Comportamentos de Cidadania Organizacional	15
2.3.2. Antecedentes do Comportamento de Cidadania Organizacional ...	18
3. METODOLOGIA	21
3.1. COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS – CPRM: EMPRESA ONDE SERÁ REALIZADO O ESTUDO E DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO DA AMOSTRA COM O PERFIL DOS RESPONDENTES	21
3.2. TIPO DE PESQUISA	24
3.3. MÉTODO E DESENHO DA PESQUISA	25
3.4. REGRESSÃO MÚLTIPLA	28
3.5. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	29
4. RESULTADOS	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICE A - E-mails enviados aos empregados da CPRM	89
APÊNDICE B - Questionário aplicado na pesquisa - versão inicial antes de atribuir os parâmetros	91
APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	121

1. INTRODUÇÃO

Barnard (1938) acreditava que a cooperação surgia a partir de cada indivíduo, em que tinham como propósito principal se unirem em um sistema organizacional tão diversificado com pessoas pensando e agindo de formas completamente distintas. Os primórdios dos estudos sobre Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) datam do trabalho deste autor, ao afirmar que os atos de boa vontade e o engajamento dos indivíduos em gestos espontâneos e cooperativos são essenciais para a manutenção da vida da organização.

Os estudos de Katz e Kahn (1966) de psicologia social nas organizações contribuíram no sentido de que a teoria organizacional se tornasse livre da estrutura da relação indivíduo-organização em que as bases psicológicas e sociológicas não conseguiram resolver. Este trabalho contribuiu para a formulação das teorias atuais de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO).

Estudos internacionais e nacionais, da década de 60 até os contemporâneos, dão ênfase e sugerem que o comportamento organizacional é muito parecido quando pesquisado em organizações públicas ou privadas, ou seja, os processos administrativos básicos são bem parecidos, quer seja numa multinacional ou em um Departamento de Estado num setor do Governo (DENHARDT, 2013).

Estas pesquisas sobre o comportamento dos indivíduos são consideradas ferramentas de vantagem competitiva no meio corporativo privado ou público, tão quanto a sua relevância para fins estratégicos empresariais. Os investigadores estudavam os indivíduos e os grupos, nas organizações, com o objetivo de explicar as diferenças nos desempenhos individuais e em grupo.

Para Boreham et al. (2013) a organização do trabalho passou por inúmeras mudanças nas últimas décadas, as quais alteraram as formas de ser e agir dos indivíduos no ambiente laboral. As novas formas de organização do trabalho têm sido caracterizadas pela adoção de abordagens participativas na tomada de decisão, estruturação do trabalho em equipes com maior autonomia, substituição de qualificações específicas pela ampla formação dos trabalhadores, incluindo habilidades sociais, bem como o incentivo ao compartilhamento de conhecimentos entre os membros da organização.

Atualmente, a produtividade pode ser determinada pela tecnologia, pela organização do trabalho, com as variações que levam em consideração as

capacidades cognitivas (não só emocionais e “espirituais”) dos indivíduos. Neste sentido, os atributos discricionários, para além do desempenho das tarefas estritamente obrigatórias, são agora alvo de diversos estudos, envolvendo tanto variáveis pessoais (traços de personalidade) como condições específicas tais como atitudes, crenças e emoções (BORMAN et al., 2001; KONOVSKY; PUGH, 1994; ORGAN; RYAN, 1995; ZIEGLER et al., 2012).

O Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) poderá causar um enriquecimento nas relações humanas no trabalho, bem como nas relações entre as pessoas e as empresas, acarretando em ganhos para ambos. Para tanto, pessoas e organizações devem tomar conhecimento de tal assunto, através da divulgação e discussão do tema, ampliando o escopo de informações sobre o mesmo.

As interações entre os membros de uma organização configuram-se como elemento importante nos estudos sobre Comportamento de Cidadania Organizacional, pois as interações entre os indivíduos e entre estes e a organização, são influenciadas pelo contexto social (CHIABURU et al., 2013).

Diante desta realidade, optou-se por realizar uma pesquisa investigativa sendo um estudo de caso no âmbito da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais, conhecida como Serviço Geológico do Brasil, empresa pública federal subordinada e vinculada ao Ministério de Minas e Energia cuja missão é gerar e difundir o conhecimento geológico e hidrológico básico necessário para o desenvolvimento sustentável do Brasil.

A escolha da organização ocorreu pela facilidade de ser um dos funcionários da empresa, e pela gestão vigente ter um novo posicionamento quanto ao cuidado e importância como vantagem competitiva e estratégica a Gestão de Pessoas dando ênfase no Comportamento de Cidadania Organizacional presentes na organização, bem como sua complexidade, por ser um tema pouco explorado em âmbito nacional e pela facilidade de acesso e interesse em pesquisar a referida instituição.

Em 30 de junho de 2018, a CPRM/SGB possuía em seu quadro funcional 1.704 profissionais efetivos ativos em pleno exercício, este quantitativo exclui os funcionários em licença e os afastados; dos quais 1.637 são empregados efetivos, 64 nomeados por livre provimento e 3(três) requisitados de outros órgãos da Administração Pública. Dentre os efetivos, 947 são ocupantes de cargos de nível superior, 660 de nível médio e 97 de nível fundamental. É importante destacar, ainda, que a empresa contempla um quadro de 644 pós-graduados: 118 doutores, 331

mestres e 195 especialistas. Em vista do exposto, fica evidente que a CPRM/SGB concentra um valioso patrimônio técnico do país, um quadro especializado de alta excelência e de conhecimento ímpar da geologia e da hidrologia brasileira. Sendo os funcionários do quadro efetivo e não efetivo da empresa distribuídos nas 13(treze) unidades regionais e quantitativos, conforme a saber: Rio de Janeiro 353 funcionários, Manaus 112 funcionários, Belém 124 funcionários, Recife 146 funcionários, Salvador 138 funcionários, São Paulo 116 funcionários, Porto Alegre 119 funcionários, Belo Horizonte 178 funcionários, Goiânia 108 funcionários, Sede Brasília 106 funcionários, Porto Velho 94 funcionários, Teresina 110 funcionários e totalizando 1.637 funcionários efetivos e conta ainda com 64 não efetivos e 3 (três) funcionários requisitados gerando um total geral de 1.704 funcionários em pleno exercício laboral.

Numa pesquisa exploratória preliminar observou-se que o antigo Presidente da empresa, empossado em 2016, apresentava em seu discurso e nas políticas adotadas, um novo posicionamento quanto ao desenvolvimento dos funcionários sob os aspectos comportamental, emocional, espiritual e de capacitação, e especificamente no que tange ao Comportamento de Cidadania Organizacional. Portanto, a pesquisa se torna relevante e fundamental para a empresa a ser investigada pois há em sua política estratégica o tema gestão de pessoas que engloba o Comportamento de Cidadania Organizacional.

A pesquisa de campo, o estudo de caso, foi desenvolvido em todas as 13(treze) unidades regionais, incluindo a sede em Brasília, e para isto, foi aplicado um questionário contendo 6 assertivas para cada variável independente estudada, totalizando 31 assertivas relacionadas as 5(cinco) variáveis independentes de Organ(1988), 1(uma) pergunta sobre o desfecho, ou seja, a variável dependente e 8(oito) perguntas sobre o perfil dos respondentes, com a intenção de que fossem respondidas pelos profissionais de nível superior de todas as áreas, profissionais de apoio de nível médio, funcionários de nível fundamental (auxiliar), ou seja, Diretores, Pesquisadores em Geociências, Analistas em Geociências, Técnicos em Geociências e Auxiliar operacional e administrativo em Geociências. Incluiu-se ainda nesta pesquisa os estagiários, prestadores de serviços da área administrativa, os empregados sem vínculo efetivo e os funcionários cedidos de outros órgãos que estão atualmente lotados na CPRM.

A presente pesquisa está estruturada conforme a seguir:

- No capítulo 1, é apresentada a Introdução, através de uma visão geral do tema estudado, abordando a situação problema, o objetivo geral e os objetivos específicos, e a justificativa para a realização do trabalho;
- No capítulo 2 é abordado o referencial teórico sobre o tema, que sustenta a presente dissertação, sendo dividida em três tópicos principais: Cidadania e Cidadania Organizacional, Comportamento Organizacional e Comportamento de Cidadania Organizacional contemplando o Estudo das Dimensões de CCO e os Antecedentes de CCO;
- No capítulo 3, apresenta-se a metodologia utilizada no estudo;
- No capítulo 4, serão expostos os resultados obtidos;
- No capítulo 5, por fim, serão apresentadas as considerações finais do estudo sendo discutidos os contextos organizacionais.

1.1. JUSTIFICATIVA

Os Comportamentos de Cidadania Organizacional configuram-se, cada vez mais, como atos eficazes e essenciais para a obtenção de vantagem competitiva pelas organizações (MACKENZIE; PODSAKOFF; PODSAKOFF, 2011). Diante da relevância desse tema no contexto organizacional, alguns estudos realizados em âmbito internacional e nacional foram desenvolvidos, visando sua melhor compreensão.

O estudo de caso investigatório se faz necessário, pois a partir dele será possível mensurar se os indicadores do Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), ou seja, as 5 (cinco) variáveis independentes de Organ (1988) -- altruísmo, desportivismo, cortesia, virtude cívica e conscienciosidade -- se encontram presentes na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM).

Diante do exposto, o estudo de caso, irá medir o impacto de cada variável independente de Organ (1988) nas ações de Comportamento de Cidadania Organizacional presentes na CPRM. Este estudo mostrar-se-á uma ferramenta importante para a empresa, pois poderá servir como instrumento de gestão organizacional, além de contribuir para novos estudos de pesquisa nesta área, e fomentar a expansão do tema para pesquisas acadêmicas no âmbito nacional e a ampliação do conhecimento da temática na esfera das empresas públicas federais, estaduais e municipais.

1.2. PROBLEMA DE PESQUISA

A partir dos estudos mapeados de Andrade, Costa e Estivaleta (2014) foi realizada uma pesquisa bibliográfica num intervalo de 2002 a 2012 cujo objetivo principal era realizar uma análise comparativa entre a produção científica internacional e nacional sobre o tema Comportamento de Cidadania Organizacional que foram publicados nos principais periódicos internacionais e nacionais. Ficou evidente no resultado desta investigação que há uma diferença significativa entre a produção internacional quando comparada com a nacional. Este tema no Brasil ainda é muito carente e pouco explorado no âmbito das pesquisas acadêmicas.

Conforme asseverou Gomes (2011) as pesquisas sobre Comportamento de Cidadania Organizacional ainda são pouco exploradas nacionalmente. Em razão

disto, houve interesse neste tema, também por contribuir para a linha de pesquisa deste mestrado que investiga o Direito, a Ética e a Cidadania nas Organizações.

Em um estudo empírico exploratório sobre o campo na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM), identificou-se que, nas unidades regionais administrativas a serem estudadas, há profissionais com características comportamentais contrárias às preconizadas nas definições conceituais de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO). Percebe-se de forma preliminar a existência de funcionários com falta de iniciativa, alguns desmotivados, insatisfeitos, sem espírito de equipe, com valores cívicos e morais, aparentemente em conflito com os valores da organização. A investigação destes fatores faz parte do escopo desta pesquisa.

Num recente estudo de Hakim e Fernandes (2017), realizado na Universidade Muçulmana da Indonésia e na Universidade Muhammadiyah Makassar, foi utilizada uma amostra de 295 entrevistados com o objetivo de conhecer o efeito do comportamento de cidadania organizacional moderando o efeito da personalidade, compromisso organizacional e satisfação no trabalho nos desempenhos. Os resultados concluíram que o comportamento de cidadania organizacional é a variável moderadora em vigor entre personalidade, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho no desempenho.

Polat (2009) estudou o nível de comportamentos de cidadania organizacional dos professores de escolas secundárias segundo a percepção dos administradores escolares. Os resultados da pesquisa revelaram que foram fortemente visíveis os níveis para o Comportamento de Cidadania Organizacional por parte dos professores de escolas secundárias sob a percepção dos administradores na seguinte ordem: cortesia e altruísmo, virtude cívica, conscienciosidade e desportivismo.

Os estudos sobre o tema Comportamento de Cidadania Organizacional iniciaram nos anos 80 e, desde o início, foram feitas distinções entre as diversas dimensões e variáveis do CCO.

Neste sentido, formulou-se a seguinte pergunta de pesquisa: ***“Em que medida as 5 (cinco) dimensões de Organ (1988), são elas: altruísmo, desportivismo, cortesia, virtude cívica e conscienciosidade são identificadas na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais a partir da percepção de seus funcionários?”***

1.3. OBJETIVOS

Nas seções que se seguem apresentam-se os objetivos geral e específicos deste trabalho.

1.3.1. Objetivo geral

O presente trabalho tem por objetivo geral investigar, a partir do modelo de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) de Organ (1988), as variáveis influenciadoras do Comportamento de Cidadania Organizacional na CPRM percebidos por seus empregados.

1.3.2. Objetivos específicos

Visando alcançar o objetivo geral, traçaram-se os seguintes objetivos específicos:

- a. Identificar a fundamentação teórica que englobe o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) e sua importância nas organizações;
- b. Levantar o estado da arte dos antecedentes e dimensões atitudinais do Comportamento de Cidadania Organizacional relevantes para a análise do trabalho em questão;
- c. Aplicar questionário eletrônico como ferramenta para o estudo de caso;
- d. Mensurar a representatividade dos resultados obtidos; e
- e. Analisar os dados a partir da técnica estatística de Regressão Linear Múltipla.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico apresenta a temática da cidadania de maneira geral e da cidadania organizacional, do comportamento organizacional, do comportamento de cidadania organizacional (CCO) – que relaciona os dois primeiros temas –, e, finalmente, um estudo das dimensões e antecedentes do CCO.

2.1. CIDADANIA E CIDADANIA ORGANIZACIONAL

A expressão cidadania está relacionada intimamente à concepção de classes sociais embutida no antigo Direito Romano. No período correspondente à realeza (735-510 a.C.), a estrutura social de Roma previa a existência de alguns homens livres. Dos que possuíam a liberdade, os patrícios eram a classe privilegiada: eles eram considerados opressores dos plebeus e ocupavam o topo da pirâmide social dos habitantes de Roma (DALLARI, 1985).

Para Siqueira, Gomide Junior e Oliveira (2002), o conjunto de normas políticas, a sociedade e a partir do homem romano é que nasceram os embasamentos ideológicos para conceituar a cidadania que conhecemos nos dias atuais.

De acordo com Miller (2002), dentre as várias formas que o termo cidadania possui, a cidadania política e a cidadania econômica estão entre as mais investigadas no meio acadêmico. A cidadania política está relacionada a prática como o voto, representatividade governamental e garantias de segurança física. Já a cidadania econômica abarca questões como empregabilidade, saúde, segurança e aposentadoria.

Este conceito de cidadania está ligado à noção de direito, precipuamente no que se refere aos direitos políticos, sem os quais o indivíduo não poderá intervir nos negócios do Estado, onde permite participar direta ou indiretamente do governo, e na consequente administração, através do voto direto para eleger ou para concorrer a um cargo público de maneira indireta. A cidadania pressupõe direitos e deveres a serem cumpridos pelos cidadãos, que serão responsáveis pela sua vivência em sociedade.

Numa visão contemporânea, o conceito de cidadania passou a ser utilizado não apenas para especificar a relação que um indivíduo mantém com seu Estado-País, passando também a subsidiar teoricamente a compreensão sobre determinados

comportamentos que são emitidos em ambientes específicos, tais como associações, grupos ou instituições de trabalho (GOMES et al., 2014).

Por outro lado, a cidadania empresarial seria a extensão pela qual as organizações atendem às suas responsabilidades econômicas, legais, éticas e discricionárias, exigida por seus diversos *stakeholders*. Esta cidadania não se verifica apenas em projetos socialmente responsáveis, mas através de um comportamento ético que permeie todos os processos decisórios da empresa (ASHLEY, 2005).

O termo cidadania, no contexto das organizações, foi inserido como uma analogia ao tipo de relação que um cidadão civil mantém com o Estado. A organização, dentro desta lógica, representaria o próprio Estado e o indivíduo dentro dessa organização, ao reconhecer a legitimidade de suas normas, poderia exibir comportamentos de cidadania organizacional (CCO).

A cidadania organizacional surge em uma vertente diferenciada, no que diz respeito ao comportamento macro-organizacional, chamada Cidadania Corporativa. Esta se refere ao comportamento da organização como um todo, buscando “[...] a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais e o apoio a atividades comunitárias” (VERGARA; BRANCO, 2001, p. 22).

Por sua vez, Fischer (2002) assevera que o exercício da cidadania organizacional não exige que a empresa atue socialmente.

Conforme Ashley, Coutinho e Tomei (2000), o conceito de cidadania empresarial precisa permear toda a organização, congregando a atuação social e tendo como parâmetro o desenvolvimento sustentável.

Falconer (1999) defende que a cidadania organizacional pressupõe um *continuum* de práticas, desde a ação filantrópica até estratégias de sobrevivência da empresa a longo prazo, e ressalta ainda que existem formas de interação entre empresas privadas e a comunidade ou organizações sem fins lucrativos, como o patrocínio cultural de atividades promovidas por organizações do terceiro setor.

Assim, o conceito de cidadania empresarial, oriundo do termo cidadania em sentido *lato sensu*, não está suficientemente consolidado no meio acadêmico e organizacional, além do que, recebe diversas terminologias e carece de coerência teórica.

Neste trabalho, entende-se a cidadania organizacional como um conjunto de atitudes, valores, gestos e atos que os funcionários realizam e praticam nas

organizações de modo a agregar valores além do que está especificado no cargo e atribuições específicos de cada funcionário.

2.2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Conforme asseveram Sobral e Mansur (2013), o campo de estudos do Comportamento Organizacional (CO) foi reconhecido em meados dos anos 1960 e diversas definições foram sugeridas para determinar este campo de estudos. Para o autor, o Comportamento Organizacional (CO) pode ser compreendido como uma área que examina o comportamento de ambientes organizacionais, assim como a influência que os grupos de pessoas e indivíduos exercem sobre o comportamento nas organizações.

Segundo Robbins (2011), trata-se de uma área de investigação cujo objetivo é ajudar os administradores a explicar, prever e controlar o comportamento humano. Refere-se ao estudo sistemático das ações e atitudes das pessoas dentro das organizações.

Pugh (1969) definiu-o como o estudo da estrutura e do funcionamento de organizações e do comportamento de grupos e indivíduos dentro delas, defendendo a ideia de tratar-se de uma ciência emergente e quase independente, apoiada em outras disciplinas como Psicologia, Sociologia e Economia.

O Comportamento Organizacional é uma área do conhecimento das Ciências Sociais, e é analisado por métodos científicos que auxiliam na previsibilidade e habilidade para resolver problemas do cotidiano, é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de aplicar este conhecimento em prol do aprimoramento da eficácia de uma organização.

Por outro lado, Wagner III e Hollenbeck (1999) entendem-no como uma disciplina que busca prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no ambiente empresarial e dividem o estudo do Comportamento Organizacional (CO) em níveis, a saber:

- Indivíduos – comportamento micro-organizacional, onde estuda o indivíduo no trabalho isoladamente;

- Grupos – comportamento meso-organizacional, que estuda a interação entre os indivíduos no trabalho, procurando compreender como se dá essa interação dentro das equipes;
- Estrutura – comportamento macro-organizacional, que estuda o comportamento da organização como um todo.

O comportamento micro-organizacional enfoca, essencialmente, o comportamento do indivíduo ao trabalhar sozinho. O comportamento micro-organizacional tem uma orientação claramente psicológica. Entre as demandas por ele estudadas estão os efeitos das aptidões sobre a produtividade do empregado, os sentimentos das pessoas em relação ao ambiente de trabalho, os fatores que motivam o funcionário em sua atividade, a satisfação e stress (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999).

O comportamento meso-organizacional estuda o comportamento das pessoas em trabalhos de equipe e em grupos. Busca orientação nos campos de: socialização e cooperação entre os membros das equipes ou grupos, produtividade do grupo, aptidões e desempenho, e liderança e eficácia (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999).

O comportamento macro-organizacional estuda os padrões de comportamento entre grupos maiores de pessoas e o comportamento de organizações como entidades, interagindo entre si e com seu meio ambiente. Isso inclui a estrutura, a cultura e o clima organizacional.

As vantagens de estudar o Comportamento Organizacional (CO) permitem reconhecer as diferenças individuais, melhoria na prática gerencial e valorização da diversidade da força do trabalho.

Gibson, Ivancevich e Donnelly Jr. (1995) definem o Comportamento Organizacional de uma forma mais complexa e detalhada. Para ele, preocupa-se com o estudo do comportamento, das atitudes e do desempenho dos trabalhadores em um ambiente organizacional, o efeito da organização e do grupo informal sobre as percepções, sentimentos e ações dos trabalhadores, o efeito do ambiente sobre a organização, seus recursos humanos e objetivos, o efeito dos trabalhadores sobre a organização, no que tange a sua eficiência, eficácia e efetividade.

O estudo do comportamento organizacional é fundamental para o desenvolvimento das empresas e pessoas, pois os objetivos organizacionais podem ser atingidos através da ajuda, comprometimento e colaboração das pessoas. A partir

dos estudos sobre o Comportamento Organizacional é que derivou a área do conhecimento sobre o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), a qual será abordada no próximo tópico.

2.3. COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL (CCO)

De acordo com Costa et al. (2017), no cenário do universo corporativo atual, seja ele privado ou público, as organizações requerem, ainda mais, profissionais com os comportamentos de cidadania organizacional (CCO), ou seja, indivíduos com iniciativa e proativos e que não estejam restritos às rotinas e tarefas inerentes ao sistema formal da organização.

Para Podsakoff et al. (2014) os Comportamentos de Cidadania Organizacional são reconhecidos como uma importante medida do Comportamento Organizacional e são considerados essenciais no domínio relacionado ao desempenho dos colaboradores.

Desde os estudos iniciais sobre comportamento inovador e espontâneo desenvolvidos por Katz e Kahn (1966), os comportamentos dos indivíduos na organização têm sido reconhecidos pelas áreas de Psicologia do Trabalho e o Comportamento Organizacional como um construto multifacetado e em grande expansão nas pesquisas das últimas décadas.

Katz e Khan (1966) descreveram o comportamento dos indivíduos nas organizações e distinguiram entre comportamentos de papel, comportamentos concordantes com a descrição formal de funções, e comportamentos extrapapel -- comportamentos inovadores e espontâneos que vão para além do formalmente prescrito. Ainda segundo os autores, os comportamentos extrapapel alicerçam-se em sentimentos de cidadania relativamente à organização, o que leva a que os trabalhadores desempenhem atividades em nome da organização, na qual estão empenhados, sem que sejam formalmente obrigados.

O termo Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) foi utilizado pela primeira vez por Bateman e Organ (1983) e Smith, Organ e Near (1983) num estudo empírico que analisou a natureza e os preditores deste tipo de desempenho numa amostra de empregados e seus supervisores em dois bancos. Sob esta designação, os autores referiam-se àqueles comportamentos que os superiores apreciam, mas que não podem exigir dos seus subordinados.

Nesta primeira tentativa de identificação dos CCO, os autores efetuaram entrevistas com supervisores pedindo-lhes que identificassem as ações que não podiam exigir aos subordinados, mas que estes apreciavam, porque aumentavam a eficácia e a eficiência da organização ao mesmo tempo que facilitavam o trabalho dos gestores. Com base nestas entrevistas identificaram 16 comportamentos e construíram uma das primeiras medidas de CCO onde identificaram dois fatores, designados inicialmente por altruísmo e consciência geral (*general compliance*) (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983).

Portanto, Organ (1988) definiu o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) como “comportamentos individuais discricionários, não direta ou explicitamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal e que, promovem o funcionamento eficaz da organização”.

Em resposta às diversas críticas sofridas por esta definição, Organ (1988) propõe um conceito original aproximando-o a definição de conceito de desempenho contextual. Com isso altera os dois pressupostos mais questionados: o caráter imperativo de ser extrafunção ou papel e a ausência de recompensa formal e mantém a característica de promover a eficácia da organização. O Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) passa a ser: “atividades que apoiam o ambiente social e psicológico em que o desempenho das tarefas tem lugar”.

O autor Organ (1988) apresentou o conceito composto pelas seguintes dimensões: **altruísmo** (ações orientadas para a ajuda a uma pessoa com dificuldades no trabalho e comportamentos discricionários, da parte dos trabalhadores, para ajudar pessoas específicas em problemas relevantes na organização), **cortesia** (ações que visam ajudar uma pessoa a evitar problemas no trabalho), **desportivismo** (postura de cidadania que consiste em tolerar pequenas frustrações e inconvenientes do trabalho sem reclamações), **conscienciosidade** (padrão que resulta em ir para além dos níveis mínimos exigidos de presença, pontualidade, manutenção do espaço e dos recursos no trabalho) e **virtude cívica** (envolvimento responsável e construtivo na vida política da organização).

Organ (1988) havia entendido por “discricionários” os comportamentos que não são prescritos em papel e que não se enquadram nos termos do contrato entre o indivíduo e a organização, tratando-se de ações executadas por escolha pessoal.

Os CCO têm sido considerados de tal forma como comportamentos desejáveis nas organizações e, por ter essa definição, tornou-se um tema pesquisado

mundialmente, cuja definição é consensualmente compartilhada por boa parte dos principais autores como sendo “ações informais dos trabalhadores que beneficiam a organização”.

Siqueira (2003) expande, a partir dessa definição, o conceito de cidadania organizacional como sendo “atos pró-sociais dos empregados dirigidos às organizações empregadoras” e se preocupando com a natureza teórica no âmbito comportamental. O mesmo autor considera estes comportamentos como “atos de troca social, oferecidos voluntariamente pelos trabalhadores às organizações” (SIQUEIRA, 2003).

Verchai e Laner (2008), com base em seu estudo que compreendeu a análise de 75 autores, cujas publicações foram apresentadas no *Journal of Applied Psychology* entre 1983 e 2008, definem CCO como “condutas não prescritas que beneficiam a organização como um todo, aumentando assim sua competitividade”, que transcende a relação direito e deveres podendo ser considerados como “um acordo informal entre as partes da organização”. Cabe ressaltar que Verchai e Laner (2008) incluem a competitividade em sua definição de CCO devido ao grande número de autores estudados que avaliaram empiricamente as consequências destes comportamentos nas organizações no que diz respeito a este aspecto. O CCO, por sua definição, ocorre necessariamente fora da esfera formal e dos acordos previamente estabelecidos e que definem a troca econômica entre trabalhador e organização, apesar de ter o poder de influenciar e interagir com esta troca.

Barnard (1938) e Katz e Kahn (1966) citaram os padrões de comportamento individual que são necessários para que a organização funcione efetivamente, são eles: ingressar e permanecer no sistema. As pessoas devem ser induzidas a ingressar no sistema e também a permanecer nele. Além disso, é preciso que elas mantenham uma frequência regular ao trabalho. Outro comportamento é o comportamento fidedigno: desempenho de papel no sistema. Os papéis designados precisam ser executados de modo que satisfaçam ou excedam o nível mínimo de quantidade e qualidade. E o último seria comportamento inovador e espontâneo: desempenho acima dos requisitos de papel para a consecução das funções organizacionais. A organização necessita das atividades dos funcionários que sejam de cooperação com os demais membros; ações protetoras do sistema ou subsistema; sugestões criativas para a melhoria organizacional; auto treinamento; criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

2.3.1. Estudo das dimensões dos Comportamentos de Cidadania Organizacional

Muitos autores têm se dedicado ao estudo do CCO, entretanto pouca atenção tem sido atribuída a uma definição clara da sua natureza, dimensões e na criação de medidas consistentes e consensuais para avaliá-los, afirmam Podsakoff et al. (2000).

Para uma melhor compreensão sobre cidadania organizacional, além da definição apresentada, faz-se necessário o conhecimento das chamadas dimensões ou componentes que categorizam os respectivos comportamentos.

A literatura apresenta duas formas de se aplicar o termo dimensões na categorização de CCO. A primeira forma é entender dimensão como sendo o nível onde os comportamentos ou atos de cidadania ocorrem. A segunda forma é entender dimensão como componentes ou grupos de comportamento. Dentro dessa linha há várias dimensões, componentes ou grupos de comportamento que caracterizem o estudo do Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO).

Outros autores, no entanto, consideram o CCO como um constructo multidimensional, composto de sete dimensões: comportamentos de ajuda, desportivismo, lealdade organizacional, obediência organizacional, iniciativa individual, virtude cívica, e auto-desenvolvimento (PODSAKOFF et al., 2000).

Portanto, a primeira menção às dimensões de CCO em publicações no Journal of Applied Psychology foi feita por Smith, Organ e Near (1983) que elencam altruísmo, ou ajuda especificamente a outras pessoas, e complacência geral, que engloba a organização como um todo, como duas delas.

Moorman e Blakely (1995) apresentaram duas dimensões mais abrangentes onde os CCO estariam contidos: aqueles direcionados aos indivíduos (CCO-I) e aqueles direcionados à organização (CCO-O). Estas dimensões muito se assemelham às anteriores.

Siqueira (2003) e Verchai e Laner (2008) categorizam os comportamentos conforme preconizados por Katz e Kahn (1966), usando cinco dimensões autoexplicativas: atividades de cooperação com os demais membros da organização; ações protetoras ao sistema ou empresa; sugestões criativas voluntárias para melhoria organizacional; auto treinamento e criação de uma atitude favorável em favor à organização.

A partir destas concepções teóricas, a noção de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) foi abordada pelos estudos de Organ e seus colaboradores (BATEMAN; ORGAN, 1988).

Como afirma Podsakoff et al. (2014), Organ (1988) define a cidadania organizacional como um comportamento individual, discricionário, não explicitamente reconhecido pelo sistema formal de recompensa, que contribui para o funcionamento eficaz da organização. Por discricionário o autor explicita que o comportamento não é um requisito executável do papel ou da descrição do trabalho, e sim uma questão de escolha pessoal, de tal forma que a sua omissão não é geralmente entendida como passível de punição. Para Organ (1988), esses comportamentos individuais e discricionários não podem nem ser impostos como obrigações às funções, nem induzidos pela garantia de uma recompensa formal.

Podsakoff et al. (2000), com a intenção de contribuir para a construção de um quadro teórico mais consistente, realizaram um profundo estudo sobre as dimensões do CCO. Assim, mesmo existindo na literatura aproximadamente 30 diferentes formas de cidadania organizacional, classificaram em sete dimensões principais, como ilustra o Quadro 1. Este quadro evidencia que as dimensões do CCO demonstram o proeminente conjunto de componentes e comportamentos associados ao tema.

Quadro 1 – Dimensões dos Comportamentos de Cidadania Organizacional

Dimensões	Definição
Altruísmo	Ações voluntárias de trabalhadores, utilizadas para ajudar os colegas na prevenção e na superação de problemas dentro da organização ou na realização de tarefas.
Desportivismo	Abster-se de reclamar sobre assuntos triviais e potencializar pequenos problemas que podem conduzir a tensão desfavorável no local de trabalho.
Lealdade Organizacional	Promoção da imagem da organização com entidades externas, proteção e defesa da organização em face de ameaças externas e a manutenção do comprometimento mesmo sob condições desfavoráveis.
Obediência (conscienciosidade)	Internalização e aceitação das regras adotadas pelo sistema organizacional, regulamentos, procedimentos.
Iniciativa individual	Atitudes voluntárias de criatividade e inovação com a finalidade de melhorar a execução das próprias tarefas e o desempenho organizacional, persistência do entusiasmo no exercício do próprio cargo.
Virtude cívica	Participação organizacional, preocupação com os interesses da empresa. Revela o nível de fidelidade à organização, representada pela participação dos

	trabalhadores nas reuniões, encontros e atividades organizacionais.
Autodesenvolvimento	Comportamentos voluntários para melhorar o desempenho pessoal, através do desenvolvimento de competências, aptidões e aquisição de conhecimentos que promovam o desenvolvimento individual.

Fonte: Adaptado de PODSAKOFF et al. (2000); MARINOVA et al. (2010).

A categoria de atividades de cooperação está associada às dimensões altruísmo e desportivismo do CCO; a categoria ações protetoras ao sistema relaciona-se com a virtude cívica e obediência; a sugestões criativas está refletida na dimensão iniciativa; auto treinamento está relacionada à dimensão autodesenvolvimento; e a criação de clima favorável para a organização no ambiente externo corresponde à lealdade organizacional (PODSAKOFF et al., 2014).

Coleman e Borman (2000) ao analisar as dimensões para os CCO propuseram um modelo hierarquizado em três dimensões: a) desempenho interpessoal de cidadania: que inclui comportamentos de ajuda e apoio aos membros da organização, através de esforços cooperativos e facilitadores que ultrapassam as expectativas; b) desempenho organizacional de cidadania: demonstram comprometimento com a organização através de fidelidade e lealdade para com a organização, com os objetivos da organização e com o cumprimento das normas organizacionais, políticas e procedimentos; c) desempenho cargo/tarefa de cidadania: está relacionada à dedicação para o trabalho, e ainda a persistência e desejo de maximizar a *performance* do próprio emprego, ou seja, nesta dimensão persiste o entusiasmo no próprio posto de trabalho e a prática de autodesenvolvimento para melhorar a eficácia no trabalho.

A partir dessas abordagens, Polat (2009) destaca alguns fatores que tendem a aumentar os níveis de exposição de comportamentos de cidadania organizacional, como: sentimentos agradáveis sobre o local de trabalho, o apoio, a igualdade, a satisfação no trabalho, a lealdade à organização, a confiança organizacional, a equidade na organização, a identidade organizacional, a percepção de salário satisfatório, o interesse pela organização, o sentimento de responsabilidade social e o aumento da motivação.

Já Gomes (2011) em seu trabalho sobre as dimensões envolvidas no constructo que define as intenções comportamentais de cidadania organizacional, defende que a vasta quantidade de dimensões e antecedentes existentes na literatura podem ser reunidos em quatro macro dimensões: comportamentos de ajuda, iniciativa

individual, empenho extra e defesa da organização desde que entendidas as interações, superposições e as proximidades conceituais entre as diversas visões dos pesquisadores.

A primeira dimensão

[...] inclui gestos voluntários de ajuda a um colega quando ele possui problemas relacionados ao trabalho; a demonstração da capacidade do trabalhador em lidar com conflitos interpessoais, facilitando a relação entre trabalhadores, a fim de manter um ambiente de trabalho harmonioso; o encorajamento e o reforço à realização e o desenvolvimento profissional dos colegas de trabalho; e a exibição de gestos de prevenção e planejamento, com o intuito de evitar problemas (GOMES, 2011).

A segunda dimensão, iniciativa individual, consiste em

[...] comportamentos de comunicação com outros no ambiente de trabalho, buscando melhorar o desempenho grupal e individual; possuir engajamento político nos processos da organização, incluindo a expressão de opiniões e novas ideias, além de encorajar os outros a fazer o mesmo; atos voluntários de criatividade e inovação, que podem ser pequenas modificações ou intervenções mais substanciais (GOMES, 2011).

A terceira macro dimensão, empenho extra, refere-se à

[...] dedicação e empenho dos trabalhadores em prol da organização, incluindo realização de horas-extras; trabalhar mais que o necessário; participar de eventos que não são obrigatórios, mas que são considerados importantes; procurar estudar assuntos que possam contribuir para a melhoria do seu próprio desempenho; e ler e manter-se informado sobre assuntos da organização (GOMES, 2011).

Empenho extra é composto pelos fatores: conscienciosidade, dedicação ao trabalho (trabalhar arduamente), comportamento extra papel, indústria pessoal, auto-treinamento e participação funcional.

Finalmente, a última macro dimensão é a de defesa organizacional, que engloba “comportamentos de promover voluntariamente a imagem da organização fora do ambiente de trabalho; defender a organização contra ameaças externas; e contribuir para a boa reputação da organização” (GOMES, 2011).

2.3.2. Antecedentes do Comportamento de Cidadania Organizacional

Atualmente as organizações podem ser caracterizadas como sistemas de interpretação do ambiente, sendo as construtoras do mesmo, através de suas ações. Com a finalidade de se obter vantagem competitiva, o aprimoramento constante e o desenvolvimento organizacional, assim como os historiadores estudam o passado

para melhor compreenderem o futuro, os líderes buscam descobrir os fatores que antecedem, ou seja, os predecessores (preditores) dos comportamentos de cidadania organizacionais (CCO) para entenderem melhor as origens do CCO.

Segundo Siqueira (2003), em seu teste com os atos de cidadania organizacional, encontrou como antecedentes do CCO os aspectos ligados à satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento afetivo.

Segundo Podsakoff et al. (2000) e Rego (2001b) as pesquisas empíricas se concentram em 4 (quatro) grandes categorias de antecedentes: individual (ou empregado), as características da tarefa, características organizacionais, e comportamentos de liderança, conforme o Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 – Antecedentes do Comportamento de Cidadania Organizacional

CATEGORIAS	VARIÁVEIS
Atitudes dos empregados	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfação • Justiça • Empenho/comprometimento organizacional • Confiança no líder
Variáveis disposicionais	<ul style="list-style-type: none"> • Conscienciosidade • Amabilidade • Afetividade positiva • Afetividade negativa
Percepções de papel pelos Empregados	<ul style="list-style-type: none"> • Ambigüidade de papel • Conflito de papel
Diferenças individuais e competências/aptidões dos empregados	<ul style="list-style-type: none"> • Competência/experiência/formação/conhecimentos • Orientação profissional • Necessidade de independência • Indiferença perante as recompensas
Características da tarefa	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback da tarefa • Rotinas da tarefa • Tarefa intrinsecamente satisfatória
Características organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Inflexibilidade organizacional • Coesão do grupo • Recompensas fora do controle do líder • Distância espacial relativa ao líder

	<ul style="list-style-type: none">• Apoio organizacional percebido
Congruência/ajustamento entre os indivíduos e a organização	<ul style="list-style-type: none">• Grau em que os valores do indivíduo e da organização são ou não congruentes/próximos
Comportamentos de liderança	<ul style="list-style-type: none">• Articulação de uma visão• Modelo de comportamento apropriado• Fomento da aceitação dos objetivos do grupo• Expectativas de elevado desempenho• Estimulação intelectual• Comportamento de recompensas contingente• Comportamento de recompensas não contingente• Comportamento punitivo não contingente• Clarificação de papéis• Comportamentos de liderança apoiadores• Troca líder-membro

Fonte: Rego (2002).

3. METODOLOGIA

Quanto à metodologia aplicada, primeiro é apresentado o universo onde o estudo foi realizado e a população do estudo, com delimitação da amostra; após é caracterizada a tipologia da pesquisa, o método e desenho da pesquisa; em seguida, define-se o método de regressão múltipla; em, por fim, é apresentada a técnica de coleta de dados utilizada.

3.1. COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS – CPRM: EMPRESA ONDE SERÁ REALIZADO O ESTUDO E DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO DA AMOSTRA COM O PERFIL DOS RESPONDENTES

A Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM) é uma empresa pública com as atribuições de Serviço Geológico do Brasil (SGB), vinculada ao Ministério de Minas e Energia (MME), o qual estabelece as diretrizes básicas das políticas públicas do Governo Federal para as áreas de geologia, recursos minerais e energéticos. A CPRM tem por objetivo subsidiar a formulação da política mineral e geológica, participar do planejamento, da coordenação e executar os serviços de geologia e hidrologia de responsabilidade da União em todo o território nacional.

De acordo com o seu Estatuto, aprovado pelo Decreto nº 1.524, de 20 de junho de 1995, a empresa foi constituída com as seguintes finalidades e competências:

- I - Subsidiar a formulação da política mineral e geológica, participar do planejamento, da coordenação e executar os serviços de geologia e hidrologia de responsabilidade da União em todo o território nacional, incluindo a Plataforma Continental Jurídica Brasileira e Áreas Oceânicas Adjacentes;
- II- Gerar e disseminar conhecimento geocientífico com excelência, contribuindo para melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento sustentável do Brasil;
- III - Estimular o descobrimento e o aproveitamento dos recursos minerais e hídricos do País;
- IV - Orientar, incentivar e cooperar com entidades públicas ou privadas na realização de pesquisas e estudos destinados ao aproveitamento dos recursos minerais e hídricos do País;
- V - Elaborar sistemas de informações, cartas e mapas que traduzam o conhecimento geológico e hidrológico nacional, tornando-o acessível à sociedade brasileira;
- VI - Colaborar em projetos de preservação do meio ambiente, em ação complementar à dos órgãos competentes da administração;
- VII - Realizar pesquisas, estudos e mapeamentos relacionados com os fenômenos naturais e induzidos ligados à terra, tais como

terremotos, deslizamentos, enchentes, secas, desertificação e outros, bem como os relacionados à Paleontologia e à Geologia Marinha;
VIII - Dar apoio técnico e científico aos órgãos da administração pública federal, estadual e municipal, no âmbito de sua área de atuação. (BRASIL, 1995).

Nesse contexto, a CPRM/SGB tem a missão corporativa de “Gerar e disseminar conhecimento geocientífico com excelência, contribuindo para melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento sustentável do Brasil” advinda do preceito constitucional que delega à União a responsabilidade em prover o serviço oficial de geologia de âmbito nacional (art. 21, item XV, da Constituição Federal). Para cumprir sua missão, a CPRM/SGB atua em três áreas intrínsecas das geociências: Geologia e Recursos Minerais; Geologia Aplicada e Ordenamento Territorial; Hidrologia e Hidrogeologia; além de mobilizar imenso patrimônio profissional e tecnológico no desenvolvimento e manutenção de geotecnologias de suporte e divulgação de seu acervo, bem como na modernização e manutenção de laboratórios de análises minerais para suporte aos levantamentos geocientíficos e a outras instituições governamentais.

Os valores definidos pela CPRM/SGB desempenham um papel importante na realização dos trabalhos em todo território nacional, visando subsidiar os gestores no cumprimento da missão corporativa, considerando os seguintes princípios fundamentais:

- a. **Gestão Ética e Transparência** - Priorizar o interesse público, disponibilizando a sociedade mecanismos de acompanhamento e fiscalização das ações da Empresa.
- b. **Responsabilidade Social e Consciência Ecológica** - Estimular o uso racional dos recursos minerais e hídricos em perfeita harmonia com o meio ambiente e com as necessidades da sociedade no presente e no futuro.
- c. **Excelência Técnico-Científica** - Garantir a plena satisfação do usuário com produtos que sejam referência em termos de qualidade e credibilidade técnica.
- d. **Capacitação e Treinamento** - Tornar a valorização profissional de seus empregados um patrimônio científico-cultural da Empresa.
- e. **Geologia para o Bem-Estar da Sociedade** - Agregar valor ao conhecimento geológico, de modo a torná-lo indispensável ao desenvolvimento dos setores mineral e hídrico, bem como à gestão territorial.

- f. **Água - Bem Vital e Estratégico** - Assegurar a disponibilidade e utilização racional da água – bem comum, vital e estratégico – às gerações atual e futura.
- g. **Saúde, Segurança e bem-estar dos empregados** - Promover a saúde e a segurança dos trabalhadores, fornecendo o suporte técnico necessário para que todas as áreas possam atuar na antecipação e na prevenção de acidentes.

Do ponto de vista operacional, a CPRM/SGB é uma instituição focada em projetos, estando suas ações finalísticas amparadas nos Programas de Gestão de Riscos e de Desastres; Geologia, da Mineração e da Transformação Mineral; Recursos Hídricos; Oceanos, Zona Costeira e Antártica; e Política Externa do Plano Plurianual 2016-2019 (PPA 2016-2019) do Governo Federal. Parte destas ações finalísticas está inserida no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), de onde advém uma das principais fontes de financiamento da CPRM/SGB, que se refere aos empreendimentos de Informações de Alerta de Cheias; Mapeamento de Riscos Geológicos e Desastres Naturais em Municípios Críticos; Definição de Blocos para Licitação nas Áreas de Relevante Interesse Mineral; Reavaliação do Patrimônio Mineral da CPRM/SGB; e Projetos Temáticos Estratégicos. Além disso, via convênios com instituições públicas, a CPRM/SGB executa projetos relacionados à sua área de atuação, por meio de descentralização orçamentária, para outros Órgãos da Administração Direta.

Para o cumprimento de sua missão institucional, a CPRM/SGB conta com infraestrutura operacional instalada em todo o país, somando oito Superintendências Regionais: Manaus (AM), Belém (PA), Recife (PE), Goiânia (GO), Salvador (BA), Belo Horizonte (MG), São Paulo (SP) e Porto Alegre (RS). Estas são as unidades executoras dos projetos, onde se concentra a grande capacidade operacional da instituição. Além disso, há três Residências, que são estruturas operacionais menores, localizadas em Porto Velho (RO), Teresina (PI) e Fortaleza (CE). Finalmente, há, também, quatro Núcleos de Apoio, que são pequenos escritórios de representação e apoio operacional, nas cidades de Natal (RN), Curitiba (PR), Boa Vista (RR) e Criciúma (SC). A sede da empresa localiza-se em Brasília (DF) e o escritório central da administração e dos departamentos técnicos situa-se no Rio de Janeiro (RJ). Além da rede de unidades operacionais, a CPRM/SGB tem dois centros de treinamento, nas cidades de Apiaí (SP) e Morro do Chapéu (BA); e três depósitos nas cidades de Mossoró (RN), Caçapava do Sul (RS) e Feira de Santana (SA). Há ainda um Laboratório de análise de águas minerais - LAMIN, que conta com doze laboratórios

– Analíticos e de Preparação de Amostras (ou regionais) – que estão distribuídos nas unidades da CPRM/SGB e apoiam as operações de geologia e hidrologia, estando equipados e capacitados para realizar análises químicas diversas; além de ser responsável pela certificação das águas minerais no Brasil. Também pertence a CPRM uma rede de Litotecas que possuem ao todo 10 (dez) litotecas, cujo acervo litológico é constituído por testemunhos de sondagem, amostras de rochas, alíquotas geoquímicas, lâminas petrográficas e por materiais de geologia marinha. Finalmente, a CPRM/SGB conta, ainda, com o Museu Ciências da Terra, localizado em uma construção histórica de 1907, no bairro da Urca, no Rio de Janeiro. O Museu detém o maior acervo de fósseis e minerais da América do Sul aberto à visitação pública.

Do presente estudo foram excluídos os funcionários que se encontram em licenças especiais, funcionários afastados por motivos diversos e em gozo de férias. Os prestadores de serviço de áreas diferentes da administrativa não entraram no escopo dessa pesquisa. Ressalta-se que o sigilo dos nomes dos participantes desse estudo foi mantido, visando a preservá-los e mantendo todos os padrões éticos de pesquisa científica.

3.2. TIPO DE PESQUISA

Vergara (2005) propõe dois critérios básicos para os tipos de pesquisa: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins uma pesquisa pode se enquadrar nas seguintes categorias: exploratória; descritiva; explicativa; metodológica; aplicada e intervencionista. Já com relação aos meios de investigação, a mesma pode ser: pesquisa de campo; pesquisa de laboratório; documental; bibliográfica; experimental; *ex post facto*; participante; pesquisa-ação; e estudo de caso. A escolha pela metodologia quantitativa utilizada deve-se ao fato de que o pesquisador pretende garantir com precisão os resultados e para evitar distorções de análises e interpretações. E ainda, permitir ao pesquisador alcançar um maior número de pessoas ao mesmo tempo por meio de aplicação de questionário eletrônico via internet e espalhadas por várias regiões geográficas do mundo com seus resultados possibilitando realizar inferências à partir de amostras aleatórias.

Conforme Godoy(1995), a abordagem qualitativa oferece três diferentes possibilidades de se realizar pesquisa: a pesquisa documental, o estudo de caso e a etnografia. Considerando, no entanto, que a abordagem qualitativa, enquanto

exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques.

O estudo em questão, além de ser uma pesquisa qualitativa e quantitativa, caracteriza-se como sendo, quanto aos meios, uma pesquisa de campo com estudo de caso, e quanto aos fins, descritiva e aplicada. A pesquisa de campo, segundo Lakatos e Marconi (1996) tem como objetivo conseguir informações e ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Pode-se classificar a presente pesquisa como estudo de caso, porque trata de uma análise mais detalhada sobre o tema pesquisado.

3.3. MÉTODO E DESENHO DA PESQUISA

Após a aplicação dos 1.704 questionários o *software SurveyMonkey* forneceu as 362 respostas em gráficos a partir do detalhamento que continha em cada assertiva, ou seja, as respostas foram extraídas conforme a escala preestabelecida com 5 itens da escala de Likert conforme a saber: (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) não concordo e nem discordo, (4) concordo e (5) concordo totalmente.

Estas respostas foram todas tabuladas e codificadas de 1 a 5 formando um banco de dados numérico com o auxílio do software Windows Excel, sendo feito para isto, a análise fatorial por média aritmética com o objetivo de agrupar em 5 (cinco) fatores as 31 assertivas. Para as 31 (trinta) assertivas, foram agrupadas 6 (seis) assertivas que correspondem a cada uma das 5 (cinco) variáveis de Organ. Em seguida, foram feitos os testes estatísticos de Regressão Múltipla usando o software da *Microsoft Excel* e com a utilização do software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.

Visando atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa de caráter descritiva, que tem como principal objetivo informar o pesquisador sobre situações, fatos, opiniões ou comportamentos da população analisada, buscando mapear a distribuição de um fenômeno (TRIVIÑOS, 2008).

Quanto ao método, esta pesquisa classifica-se como um estudo de caso que visa investigar um fenômeno contemporâneo inserido em seu contexto da vida real (YIN, 2005). Por isto, foi escolhida a empresa Companhia de Pesquisa de Recursos

Minerais – CPRM empresa pública vinculada ao Ministério das Minas e Energia sendo a sua atividade principal a pesquisa na área das geociências como campo de estudo. A escolha da empresa ocorreu por facilidade de acesso aos dados internos da organização e por interesse em pesquisar um tema pouco explorado no âmbito da Administração Pública Federal brasileira e especificamente em empresas públicas federais relacionados a área de Gestão de Pessoas. Esta empresa disponibiliza campo para ensino, pesquisa e extensão em diversos cursos da área de Geociências (Geologia, Hidrologia, Cartografia dentre outros) e poucos estudos na área de Gestão.

Como a empresa está geograficamente espalhada pelo Brasil, como método de coleta de dados foi realizada uma pesquisa *survey* com questionário aplicado online para verificar a influência de 5 (cinco) preditores, ou seja, variáveis independentes conforme a saber: Altruísmo, Conscienciosidade, Cortesia, Desportivismo e Virtude Cívica presentes na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM) a luz do conceito de Organ (1988).

A empresa possui 1704 funcionários e foi realizado um cálculo amostral para avaliar o número mínimo de questionários válidos a serem respondidos. Para se chegar a este cálculo foi utilizado o seguinte raciocínio:

A amostra da pesquisa foi definida pela fórmula de cálculo de amostra para população finita (GIL, 2002):

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \alpha/2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamanho da amostra

Z² = nível de confiança escolhido

p = percentagem com a qual o fenômeno se verifica

q = percentagem complementar

N = tamanho da população

e² = erro máximo permitido

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \alpha/2 \cdot p \cdot q} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 1704}{0,5^2 \cdot (1704-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = \frac{1636,52}{5,22} = 313,6$$

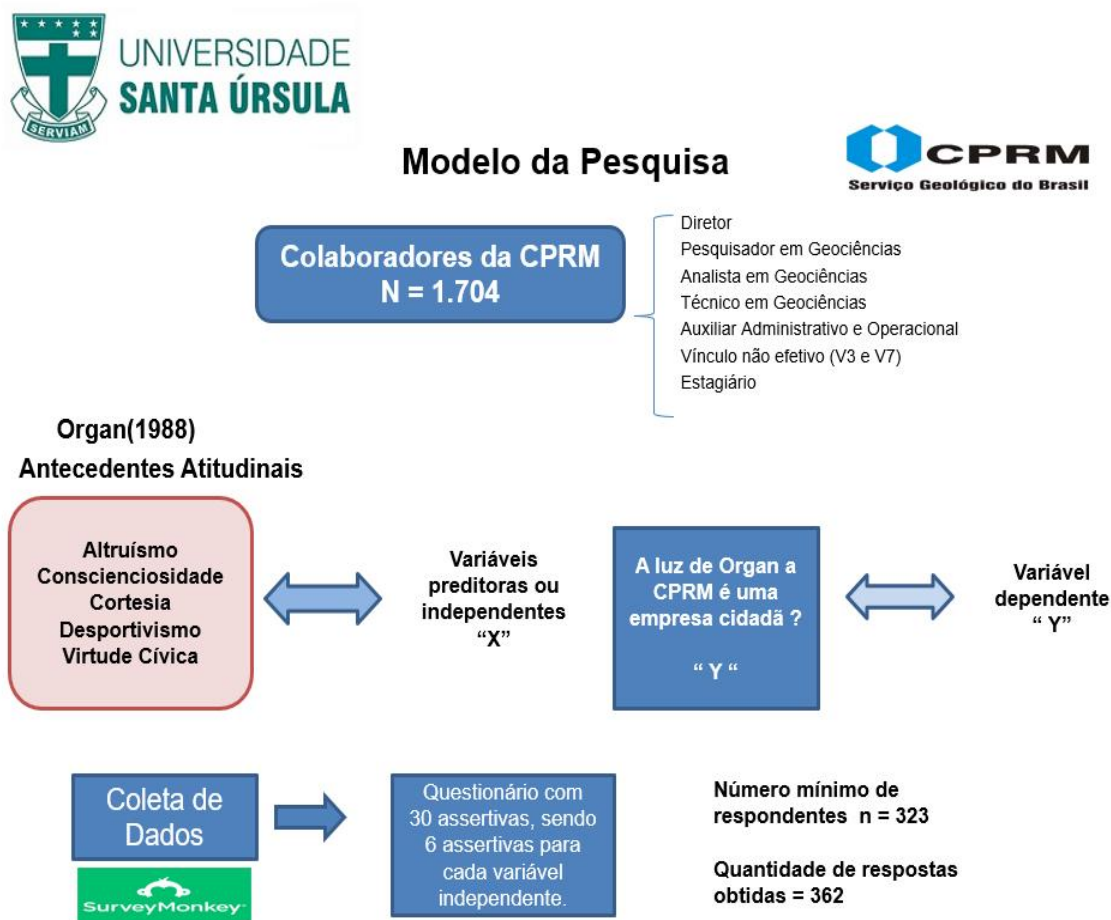
Considerando o tamanho total da população de 1.704 funcionários, para um erro máximo permitido de 5%, com um nível de confiança de 95% (sendo dois desvios) e percentagem de 50% e não sendo possível prever o valor para p , admitindo-se 50%, pois se tem o maior tamanho da amostra. Diante de tais parâmetros estabelecidos, o tamanho da amostra (n) é igual a 313,6 aproximadamente 314. Este número representa a quantidade mínima de respostas, para considerarmos estatisticamente que o mínimo de 314 respondentes tem significância estatística.

Foram distribuídos 1.704 questionários através do *software* eletrônico SurveyMonkey via internet por *e-mail* com as assertivas para serem respondidas pelos funcionários, retornando 362 questionários devidamente respondidos e sendo esses possíveis de aproveitamento. Este *software* permite habilitar a opção de apenas aceitar o envio do questionário que esteja totalmente respondido. Isto faz com que o pesquisador não receba questionários incompletos.

Os dados recolhidos, ou seja, as 362 respostas foram superiores ao valor determinado pelo cálculo amostral (n) = 314, os quais foram utilizados para compor a amostra deste estudo. A visualização desta população, a amostra e o retorno dos questionários foram ilustrados em gráficos.

A pesquisa foi desenhada conforme demonstra o modelo na figura 1.

Figura 1 – Modelo para realização da pesquisa



Fonte: Elaboração própria.

Obs.: Onde n=323, leia-se: n = 313,6 aprox. n=314.

3.4. REGRESSÃO MÚLTIPLA

Para a análise dos dados foi escolhida a Regressão Linear Múltipla como forma de avaliar a relação entre as dimensões de CCO de Organ e a interpretação que os colaboradores da CPRM fazem do comportamento cidadão da empresa.

Segundo Abbad e Torres (2002), a regressão múltipla consiste em modelos multivariados de pesquisa que envolvem análise do relacionamento entre múltiplas variáveis explicativas e, em alguns casos, múltiplas variáveis dependentes. Grande parte das pesquisas delineadas para examinar o efeito exercido por duas ou mais variáveis independentes sobre uma variável dependente utiliza a análise de Regressão Linear Múltipla.

A Regressão Múltipla (RM) é definida por Tabachnick e Fidell (1996) como um conjunto de técnicas estatísticas que possibilita a avaliação do relacionamento de uma variável dependente com diversas variáveis independentes. Essas técnicas são muito úteis nas pesquisas da área de Psicologia Organizacional, onde grande parte dos estudos envolve variáveis independentes correlacionadas entre si.

Para Dunlap e Landis (1998), o uso de preditores redundantes, correlacionados entre si, é uma característica dos estudos da Psicologia que, ao construírem medidas internamente consistentes, incluem múltiplas medidas correlacionadas ao mesmo construto, o que pode levar, em alguns casos, à exclusão de variáveis importantes na explicação da variável em foco. Nestes casos, é mais segura a utilização de técnicas estatísticas como a Regressão Múltipla.

3.5. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A utilização de ferramentas e instrumentos de medida cientificamente construídos, validados e testados por outros pesquisadores, pode permitir ao pesquisador o efetivo diagnóstico para a gestão do comportamento organizacional, assim como a possibilidade de futuras intervenções na realidade das organizações de trabalho.

Para mensurar o envolvimento dos indivíduos nas organizações, o estudo de civismo organizacional que são atos espontâneos dos trabalhadores, que beneficiam o sistema organizacional, vem sendo estudado de forma crescente. Os instrumentos de medição usados para mensurar esses comportamentos em sua maioria têm apresentado falhas devido a falta de precisão dos conceitos e sobre os coeficientes de confiabilidade.

A presente pesquisa utilizou dois estudos como base para a elaboração do questionário, contendo as 31 (trinta) assertivas. O primeiro foi o estudo de Porto e Tamayo (2003), onde os autores criaram um instrumento de medição de civismo organizacional. Neste estudo foi aplicada a escala de civismo organizacional para 1.100 funcionários de diversas organizações do Distrito Federal. Os dados obtidos foram submetidos a análises fatoriais utilizando-se o método Paf com rotação oblíqua. Os resultados indicaram 5 fatores com alfa de Cronbach superior a 0,80. A conclusão do estudo é que a validação dessa escala foi devidamente estabelecida e esta pode

ser utilizada em pesquisa, mesmo para diagnóstico organizacional (PORTO; TAMAYO, 2003).

O segundo estudo que tivemos como base, foi a Dissertação de Mestrado de Mônica Solange de Jesus Pereira Martins (2014) na ISEG - Lisboa School of Economics e Management em Gestão de Recursos Humanos, onde a autora utilizou um questionário individual que foi distribuído a 820 trabalhadores civis da Força Aérea Portuguesa e tendo recebido como respondentes 424 questionários válidos. O estudo dessa autora, através da utilização de testes de hipóteses, foi identificar os antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional nos trabalhadores civis da Força Aérea Portuguesa a partir dos estilos de liderança e personalidade proativa.

No presente estudo foi elaborado um questionário estruturado, com 31 (trinta e uma) assertivas, 1 (uma) pergunta desfecho ao final, e 8(oito) perguntas sobre o perfil sócio-econômico, direcionadas via correio eletrônico (*e-mail*) para todos os funcionários das 13 (treze) unidades regionais da empresa, utilizando a ferramenta eletrônica de pesquisa conhecida como *SurveyMonkey* (2018). Nesta plataforma, foi criado um link que direcionava para o formulário. Este formulário buscou o perfil demográfico dos respondentes quanto à idade, tempo de casa, gênero, carreira a qual pertence, diretoria a qual pertence, tempo de empresa, unidade regional em que trabalha, escolaridade e se tem função gratificada ou não.

Este questionário contém cinco frases em uma escala que varia de 1 (um) a 5 (cinco), ou seja, (1)=discordo totalmente; (2)=discordo; (3)=não concordo e nem discordo; (4)=concordo; e (5)=concordo totalmente. O questionário foi enviado pelo setor responsável pela informática da CPRM através de correio eletrônico (*e-mail*) para cada funcionário individualmente, ou seja, para os 1.704 funcionários. Esta mensagem, contendo o link para participar da pesquisa, foi enviada em dois momentos distintos. Na primeira vez, foi enviada no dia 26/06/2018 e, no segundo momento, reiterando o pedido de participação na data de 06/07/2018, ou seja, os funcionários tiveram 09 dias úteis para participar da pesquisa. Foram enviados em duas etapas, sendo a primeira com as informações de como seria a pesquisa e a segunda com o agradecimento para os funcionários que por ventura já tivessem respondido, e reiterando o pedido para que pudessem participar da pesquisa, conforme extrato dos *e-mails* no Apêndice A.

Para assegurar os padrões éticos de pesquisa, conforme as mensagens enviadas aos funcionários, a convocação para responder a pesquisa ocorreu de forma voluntária e ficou a cargo de cada funcionário. Aos funcionários que responderam, ficou condicionado a concordância com o termo de consentimento livre e esclarecido.

4. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os dados com análises estatísticas após a aplicação do Método de Regressão Linear Múltipla de forma a permitir a realização da discussão acerca do problema de pesquisa e os objetivos do estudo.

Após a análise dos resultados obtidos com o auxílio do Software Excel, foi realizada a Regressão Linear Múltipla e obteve-se o Teste F de significância global que responde a seguinte pergunta: O modelo é útil para responder a pergunta de Y, ou seja, a CPRM é considerada uma empresa cidadã a luz de Organ (1988) a partir da percepção dos funcionários?

A resposta foi dada pelo valor p do teste F que foi menor que 0,05 ($p < 0,05$) e, portanto, há evidências estatísticas no modelo criado. Há forte evidência, ao analisar o resultado do R², de que as variáveis “Virtude” e “Desportivismo” estejam relacionadas, ou seja, há uma correlação entre essas duas variáveis e que também está diretamente relacionada com a resposta desfecho do modelo, pois apresentou um valor de $p < 0,05$. As variáveis de Organ explicam 26% a resposta desfecho, talvez se houvesse inserção de mais variáveis ao modelo ou se alterássemos os tipos de assertivas este percentual de relação pudesse aumentar.

O resultado final ficou distribuído e é apresentado nas tabelas abaixo.

Tabela 1 - Resumo dos resultados utilizando o Software Excel e SPSS vs20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Média Desportivismo , Média Conscienciosidade, Média Altruísmo, Média Cortesia, Média Virtude Cívica ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RespY

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,211	,200	,982

a. Predictors: (Constant), Média
Desp, Média
Consci, Média
Altruís, Média
Cortes, Média
Virtude

b. Dependent Variable: RespY

Estadística de regressão		
R múltiplo		0,514673833
R-Quadrado		0,264889154
R-quadrado ajustado		0,254564564
Erro padrão		0,947727829
Observações		362

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	5	115,2201964	23,04403928	25,65614136	0,00
Resíduo	356	319,7549417	0,898188039		
Total	361	434,9751381			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>
Interseção	-1,275943799	0,507538143	-2,513986025	0,012378033	-2,274093686	-0,277793912
Média Conscienciosidade	-0,125610277	0,134451483	-0,934242413	0,350812096	-0,390029285	0,13880873
Média Virtude	0,583234059	0,125020446	4,665109391	0,00	0,337362598	0,829105519
Média Cortesía	0,245442345	0,147026723	1,669372343	0,095922679	-0,043707759	0,53459245
Média Altruísmo	-0,135671903	0,144746988	-0,937303808	0,349237734	-0,420338567	0,148994761

Média Desportivismo		0,646858392	0,120269268	5,378417966	0,00	0,410330837	0,883385948
------------------------	--	-------------	-------------	-------------	------	-------------	-------------

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,956	,167		
	Média Consci	-,225	,231	,640	1,562
	Média Virtude	,205	,609	,632	1,582
	Média Cortes	-,054	,434	,700	1,429
	Média Altruís	-,236	,264	,714	1,401
	Média Desp	,271	,637	,778	1,286

a. Dependent Variable: RespY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Média Consci	Média Virtude
1	1	5,936	1,000	,00	,00	,00
	2	,024	15,724	,02	,03	,01
	3	,017	18,857	,06	,05	,60
	4	,009	25,002	,00	,89	,38
	5	,007	28,151	,03	,01	,01
	6	,007	30,044	,88	,02	,01

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		Média Cortes	Média Altruís	Média Desp
1	1	,00	,00	,00
	2	,01	,01	,97
	3	,06	,06	,00
	4	,07	,02	,02
	5	,77	,48	,00
	6	,09	,42	,01

a. Dependent Variable: RespY

Residuals Statistics^a

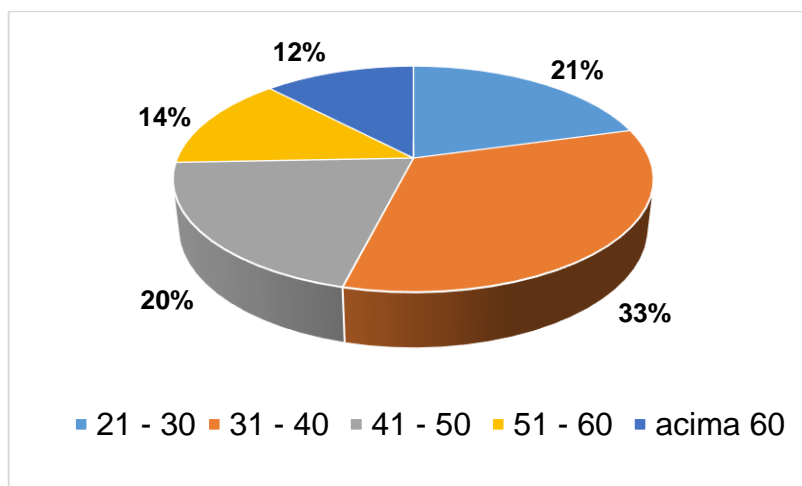
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,02	4,04	2,99	,505	362
Residual	-2,377	2,501	,000	,975	362
Std. Predicted Value	-3,903	2,068	,000	1,000	362
Std. Residual	-2,422	2,548	,000	,993	362

a. Dependent Variable: RespY

Fonte: Elaboração própria.

Além das análises estatísticas utilizando os softwares Excel e SPSS para calcular a Regressão Linear Múltipla, foi feito um estudo sobre o perfil dos colaboradores da empresa e que dimensões deste perfil caracterizam a amostra. O estudo detalhado dos perfis dos participantes desta pesquisa está descrito em gráficos, apresentados abaixo.

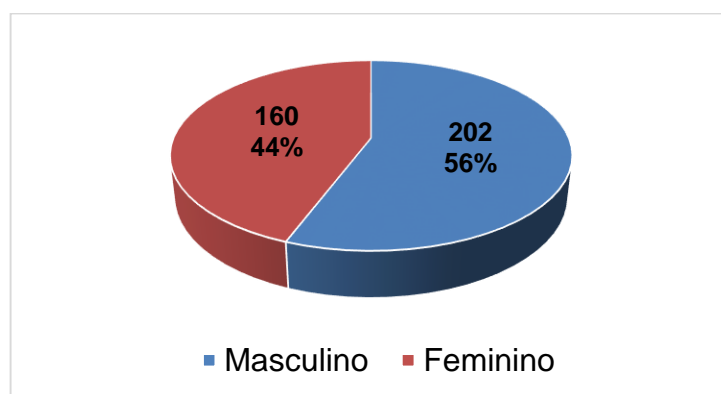
Gráfico 1 - Faixa etária dos respondentes em anos (%)



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 1 mostra o percentual dos respondentes por faixa etária de um total de 362 respostas, onde fica evidente que a maior parte dos participantes se concentra na faixa etária de idade entre 31 a 40 anos de idade o que representa 33,2% do total dos respondentes.

Gráfico 2 - Quantitativo de respondentes por gênero

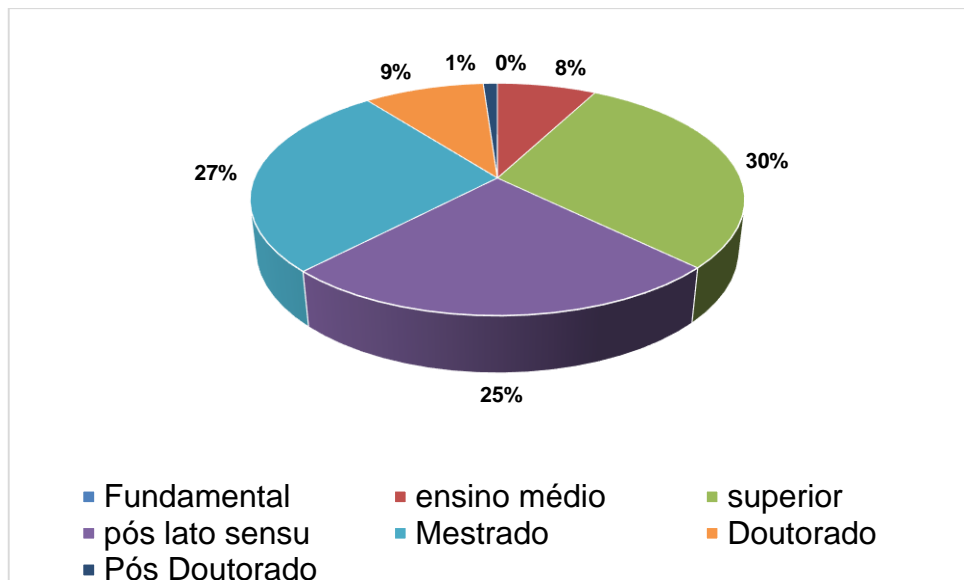


Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 2 apresenta a diferença entre a participação dos respondentes do sexo masculino quando comparado com os do sexo feminino, ou seja, os homens corresponderam a obtenção de 56% nas respostas contra 44% de respostas do

gênero feminino. Houve uma participação mais efetiva do gênero masculino a esta pesquisa.

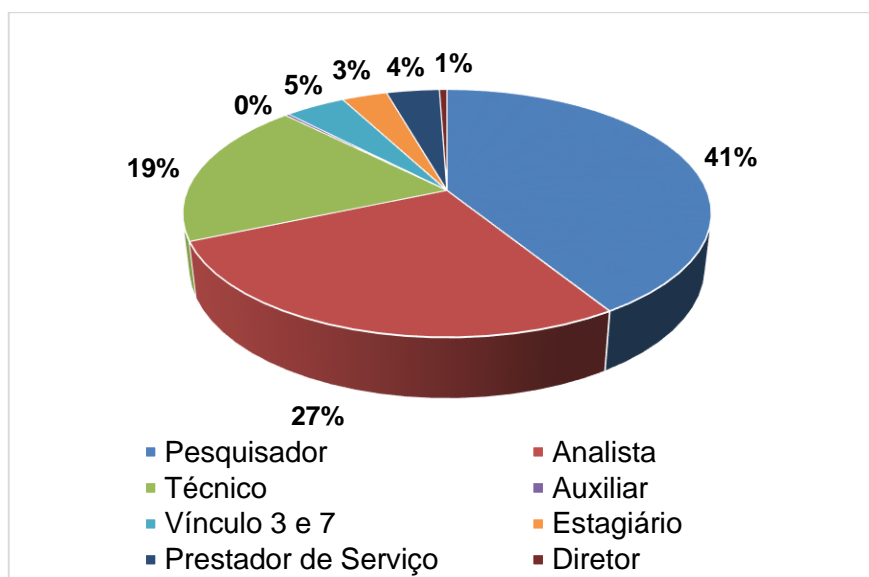
Gráfico 3 - Escolaridade dos respondentes (%)



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 3 revela o percentual de respondentes por nível de escolaridade, ou seja, aproximadamente 93% dos respondentes da pesquisa possui nível superior a nível de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* ou Doutorado e Pós-Doutorado.

Gráfico 4 - Cargo¹ dos respondentes (%)

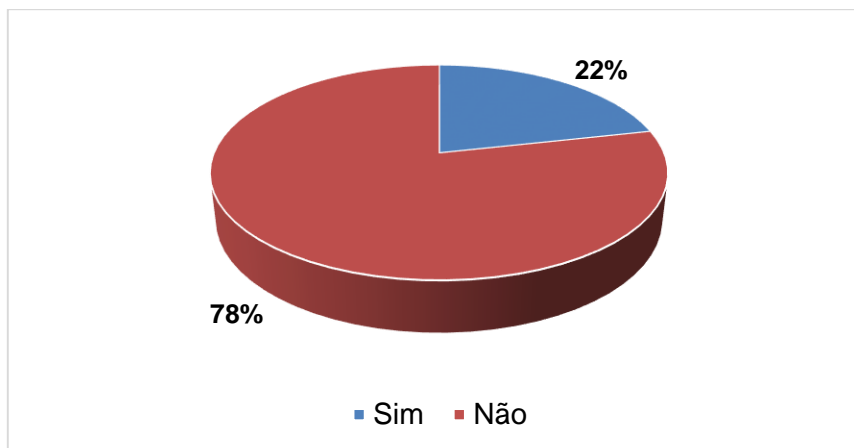


Fonte: Elaboração própria.

¹ Em ordem alfabética: Funções de confiança = Assessoria, Coordenação, Supervisão, Chefe de Divisão e Chefes de Departamentos; Prestador de serviço = funcionários contratados que atuam na

O gráfico 4 mostra a maior participação nas respostas por parte dos Pesquisadores com 41% e em seguida os Analistas com 27% das respostas a pesquisa.

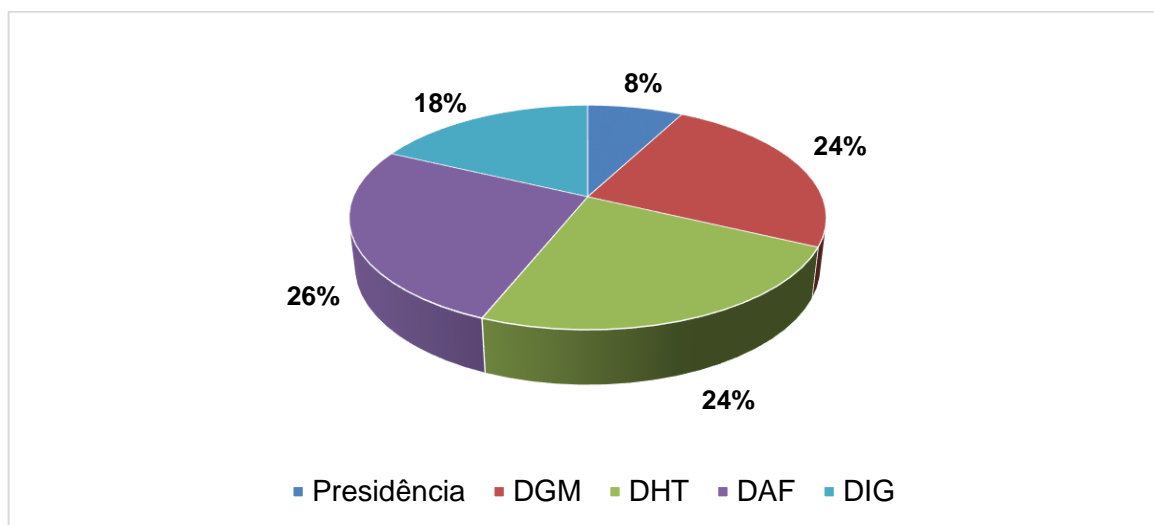
Gráfico 5 - Respondentes que declararam possuir ou não possuir função gratificada (%)



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 5 separou os respondentes que possuem função gratificada dos que não possuem função gratificada, ou seja, funcionários ocupantes de cargos de gestão e de função de confiança participaram desta pesquisa representando 78% os funcionários que não possuem nenhum tipo de função de gestão contra 22% dos respondentes que são ocupantes de algum tipo de cargo de confiança. Ficou nítida uma grande participação de funcionários não ocupantes de função gratificada.

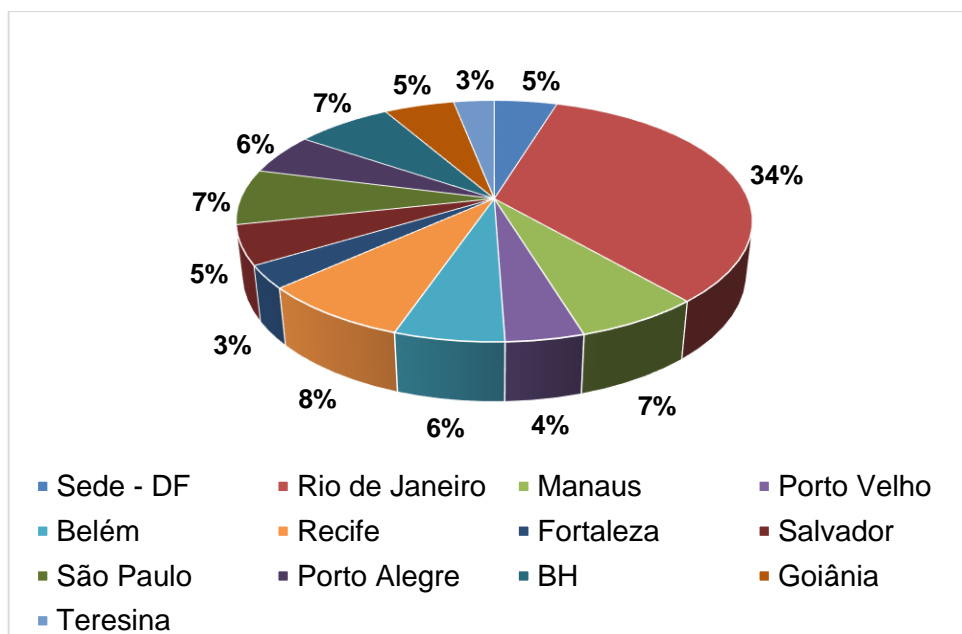
área administrativa como secretaria e recepção; Vínculo 3 = funcionários sem vínculo efetivo com provimento de livre nomeação e exoneração; Vínculo 7 = funcionários cedidos de outros órgãos de livre nomeação e exoneração.

Gráfico 6 - Diretoria da CPRM² a que pertencem os respondentes (%)

Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 6 mostra que maior participação foi da Diretoria de Administração e Finanças onde se concentra os funcionários da área administrativa e seguida da Diretoria de Recursos Minerais e da Diretoria de Hidrologia e Gestão Territorial representando respectivamente 26%, 24% e 24% do total dos respondentes.

Gráfico 7 - Respondentes por unidade regional (%)

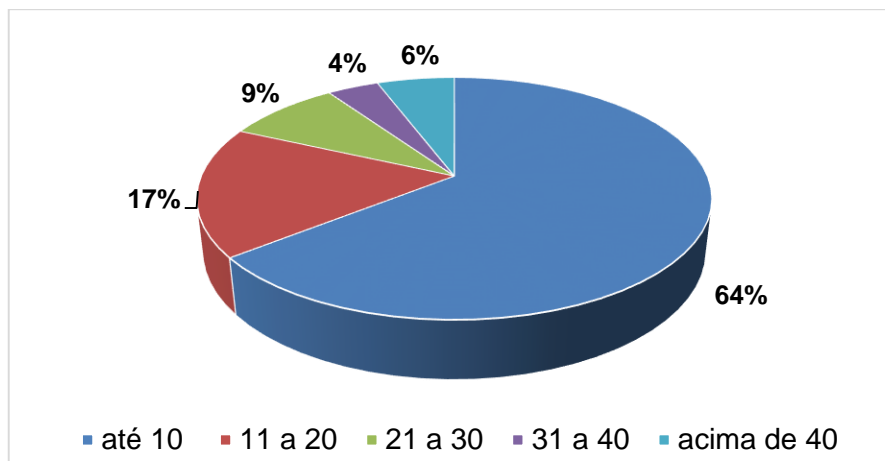


Fonte: Elaboração própria.

² As unidades chamadas diretorias são: Diretoria = Presidência; DGM = Diretoria de Geologia e Recursos Minerais; DHT = Diretoria de Hidrologia e Gestão Territorial; DAF = Diretoria de Administração e Finanças; DIG = Diretoria de Infraestrutura Geocientífica.

O gráfico 7 fica clara a maior participação dos funcionários oriundos do Escritório do Rio de Janeiro representando 34% do total das respostas obtidas. E é onde se concentra o maior número de funcionários por unidade.

Gráfico 8 - Respondentes por tempo de empresa em anos (%)



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 8 evidencia que 64% dos participantes respondentes desta pesquisa possuem até 10 anos de empresa o que nos sugere inferir que os funcionários mais jovens estão mais engajados com as políticas estratégicas da empresa e anseiam por mudanças.

Dos 362 respondentes, 129 funcionários afirmam que a empresa é considerada cidadã, correspondendo a 36% do total de respondentes. Dos funcionários que não possuem função gratificada, 31% de funcionários que não possuem função gratificada concordam que a CPRM é uma empresa cidadã.

Há 69% de funcionários que não tem função gratificada e concordam que a empresa CPRM é considerada uma empresa cidadã. Dos funcionários com menos de 10 anos de empresa totalizam 60% e 23% tem mais de 20 anos de empresa.

Portanto, fica evidente que os funcionários que possuem menos de 10 anos de empresa conseguem perceber mais claramente o CCO na CPRM do que o restante dos funcionários pesquisados.

A realização do presente estudo contou com a resposta de 362 questionários respondidos representando esta amostra um percentual de 21,24% do universo total de funcionários.

Ao analisar os resultados, percebe-se que a empresa pública federal Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais, chamada também de Serviço

Geológico do Brasil, pode ser considerada uma empresa cidadã a luz do conceito das variáveis de Organ (1988).

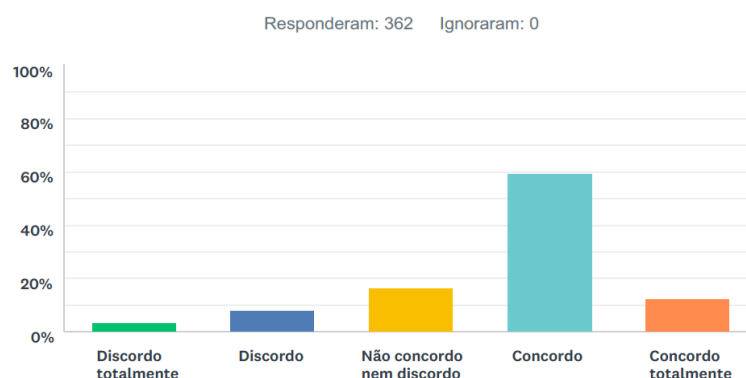
Abaixo, a íntegra dos resultados obtidos com o auxílio do Software de Pesquisa *SurveyMonkey*.

Figura 2 - Resultados da questão 1 do questionário

Estudo de Caso: Uma pesquisa sobre o Comportamento de Cidadania Organizacional na CPRM.

SurveyMonkey

Q1 Participo de reuniões que não são obrigatórias.



Fonte: Elaboração própria.

O resultado da assertiva 1 mostra que 59,39% dos respondentes concordam que participam de reuniões que não são obrigatórias, isto sugere que devido ao grande número de participantes da pesquisa possuírem pouco tempo de empresa, ou seja, até 10 anos podemos inferir que a maior parte dessas respostas tenham sido desse grupo de funcionários. Abaixo (figura 3), segue a tabela com a porcentagem exata das respostas à questão 1 do questionário.

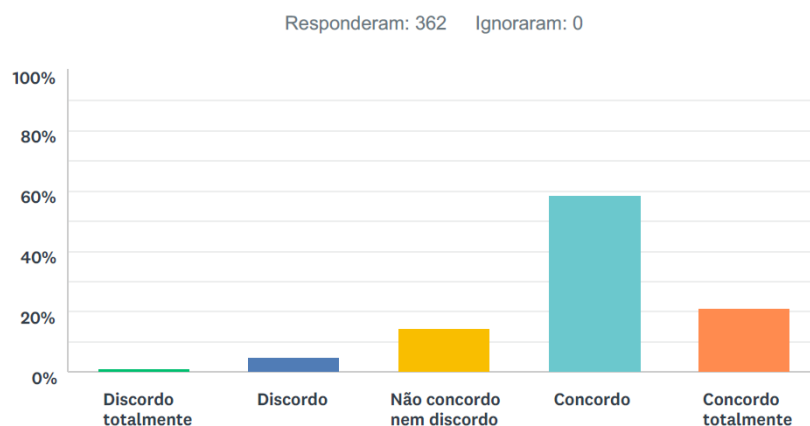
Figura 3 - Porcentagem das respostas à questão 1 do questionário

OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	3,59%	13
Discordo	8,01%	29
Não concordo nem discordo	16,30%	59
Concordo	59,39%	215
Concordo totalmente	12,71%	46
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

Figura 4 - Resultados da questão 2 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q2 Mantenho - me atualizado com as novidades da CPRM.



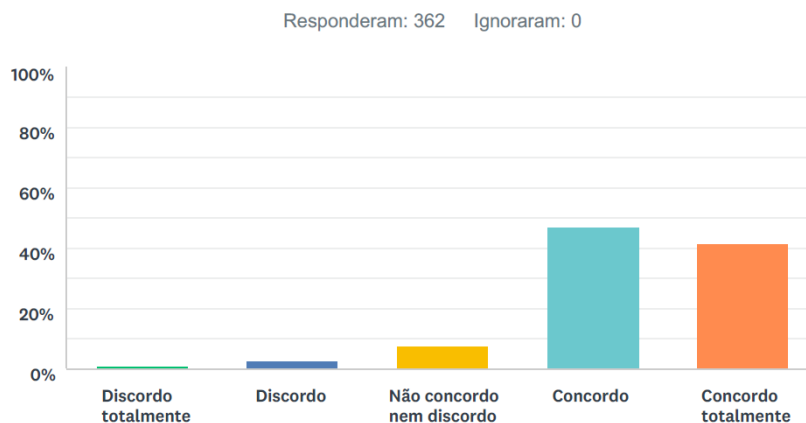
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
Discordo totalmente	1,10% 4
Discordo	5,25% 19
Não concordo nem discordo	14,36% 52
Concordo	58,29% 211
Concordo totalmente	20,99% 76
TOTAL	362

Fonte: Elaboração própria.

O resultado da assertiva 2 nos sugere que devido ao fato de termos um grande número de participantes com nível superior completo e com pós-graduação a nível lato sensu e stricto sensu isto pode ser um fator que tenha tido este resultado expressivo dos respondentes que se mantêm atualizado com as novidades da empresa.

Figura 5 - Resultados da questão 3 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q3 Contribuo com novas rotinas para melhorar os processos do setor que atuo.



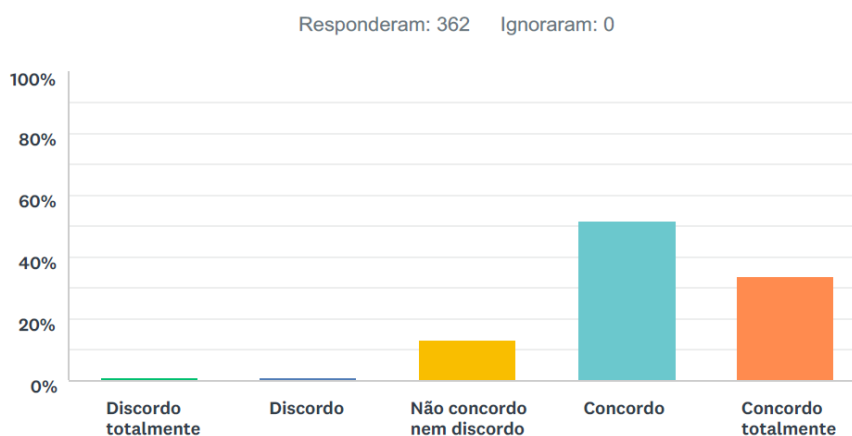
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,83%	3
Discordo	2,49%	9
Não concordo nem discordo	7,73%	28
Concordo	47,24%	171
Concordo totalmente	41,71%	151
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

O resultado da figura 5 referente a assertiva 3 mostra que aproximadamente 88,95% dos respondentes estão participando ativamente com as rotinas e processos do setor em que atuam. Isto pode ser devido ao fato de estarmos passando por um processo de mudança na estrutura organizacional da empresa o que faz com que os funcionários se interessem por algo novo.

Figura 6 - Resultados da questão 4 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q4 Quando identifico um problema prestes a ocorrer na Divisão, busco logo soluções.



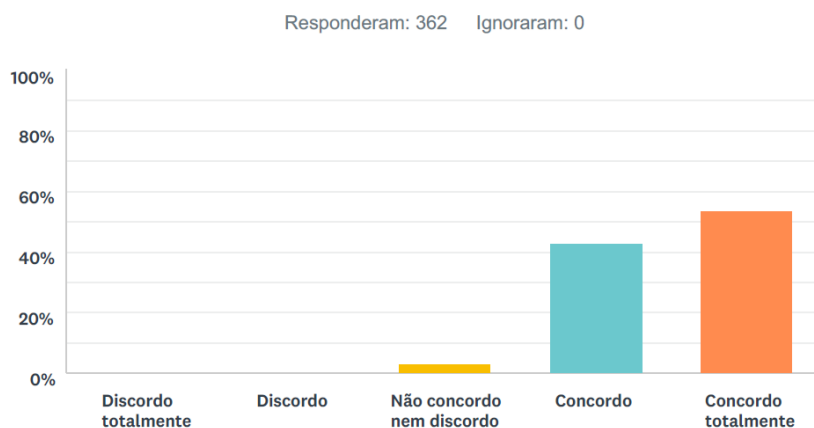
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	1,10%	4
Discordo	0,83%	3
Não concordo nem discordo	12,98%	47
Concordo	51,38%	186
Concordo totalmente	33,70%	122
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A assertiva 4 demonstra que 85,08% dos funcionários que responderam buscam soluções para resolver problemas iminentes a ocorrer. O espírito de equipe e colaborativo está cada vez mais acentuado e presente na CPRM. As mudanças que vem ocorrendo ao longo dos anos e a transição dos funcionários mais antigos de empresa com a entrada dos novos pode sugerir esta integração.

Figura 7 - Resultados da questão 5 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q5 Repasso meus conhecimentos para os colegas de trabalho.



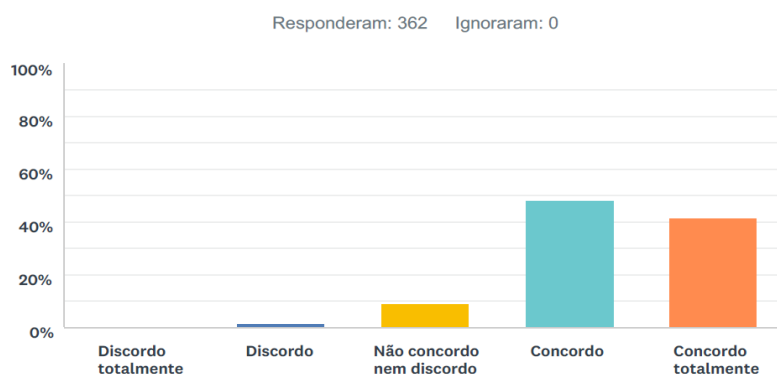
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
Discordo totalmente	0,28% 1
Discordo	0,28% 1
Não concordo nem discordo	3,04% 11
Concordo	43,09% 156
Concordo totalmente	53,31% 193
TOTAL	362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 7 referente a assertiva 5 deixa nítida a maciça participação dos funcionários totalizando um percentual de 97,40% quando fala-se em repassar os conhecimentos para os colegas de trabalho. Por ser uma empresa onde a área fim é a pesquisa e o conhecimento, o resultado mostrou que os Pesquisadores e Analistas estão fazendo o seu papel que é o de disseminar o conhecimento.

Figura 8 - Resultados da questão 6 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q6 Comunico-me com os outros funcionários ou chefias antes de iniciar ações que possam afetá-los.



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,28%	1
Discordo	1,38%	5
Não concordo nem discordo	8,84%	32
Concordo	48,07%	174
Concordo totalmente	41,44%	150
TOTAL		362

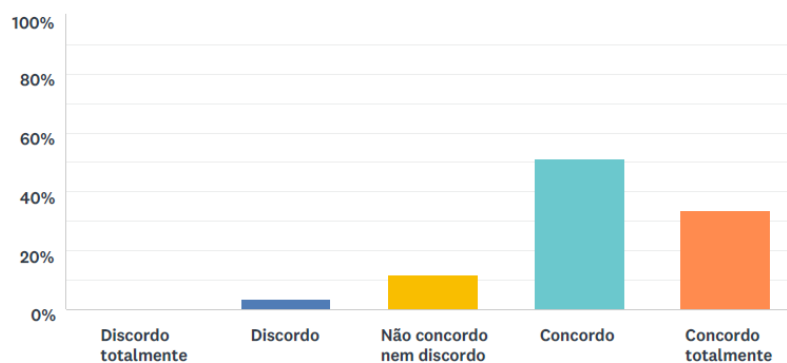
Fonte: Elaboração própria.

A assertiva 6 relacionada a figura 8 evidencia que 324 respondentes correspondendo a 89,51% do universo total de respostas, concordam e concordam totalmente que há comunicação prévia antes de agir com ações que possam afetar os colegas e a chefia de trabalho. Isto pode estar relacionado ao fato de muitas áreas e setores serem relacionados a pesquisa o que impacta diretamente no trabalho de um e outro funcionário.

Figura 9 - Resultados da questão 7 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q7 Sugiro novas formas e rotinas de trabalho mais eficientes para realizar as tarefas.

Responderam: 362 Ignoraram: 0

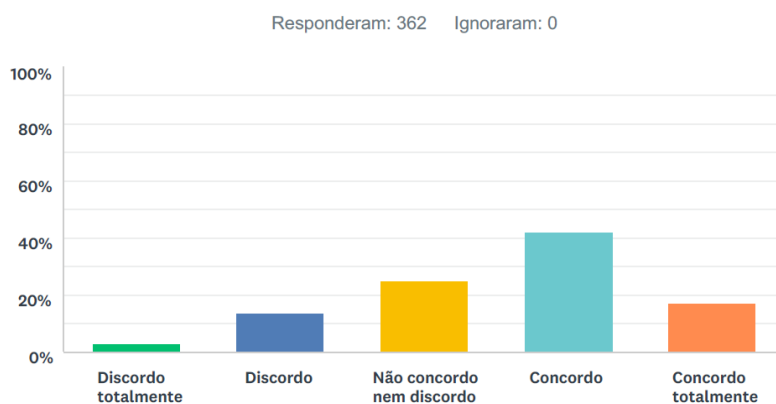


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,55%	2
Discordo	3,59%	13
Não concordo nem discordo	11,33%	41
Concordo	50,83%	184
Concordo totalmente	33,70%	122
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 9 representa 84,53% das respostas em concordância quando trata-se de sugestões para a melhoria no ambiente de trabalho, ou seja, os funcionários em sua maioria estão bem comprometidos no que tange a melhora nas rotinas, procedimentos, tarefas e processos mais eficientes que tragam ganhos de produtividade para a empresa.

Figura 10 - Resultados da questão 8 do questionário, com a porcentagem das respostas
 Q8 Se eu enfrentar dificuldades no trabalho, sei que meus colegas irão tentar me ajudar.



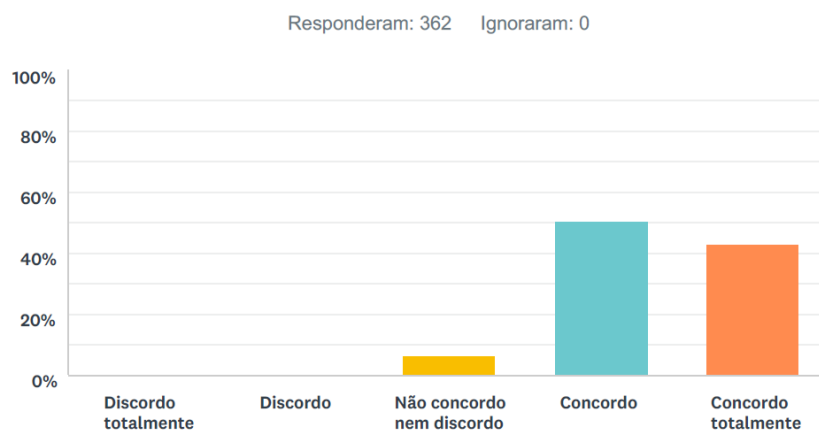
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	3,04%	11
Discordo	13,26%	48
Não concordo nem discordo	24,86%	90
Concordo	41,99%	152
Concordo totalmente	16,85%	61
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 10 mostra o quanto os funcionários estão em sintonia com o espírito de equipe, aproximadamente 58,85% dos respondentes concordam em ajudar o seu colega de trabalho caso ele encontre dificuldades no trabalho. O trabalho de pesquisa muitas das vezes é realizado em conjunto e por meio de projetos o que faz com que haja dependência entre uma parte e outra. Se um colega precisar de ajuda o outro colega precisa ajudar pois caso isso não ocorra pode atrasar ou até mesmo não concluir determinado projeto, trabalho ou pesquisa.

Figura 11 - Resultados da questão 9 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q9 Sou gentil e cortês com os meus colegas de trabalho, mesmo sabendo que eles possuem opiniões divergentes a minha.



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,00%	0
Discordo	0,55%	2
Não concordo nem discordo	6,35%	23
Concordo	50,28%	182
Concordo totalmente	42,82%	155
TOTAL		362

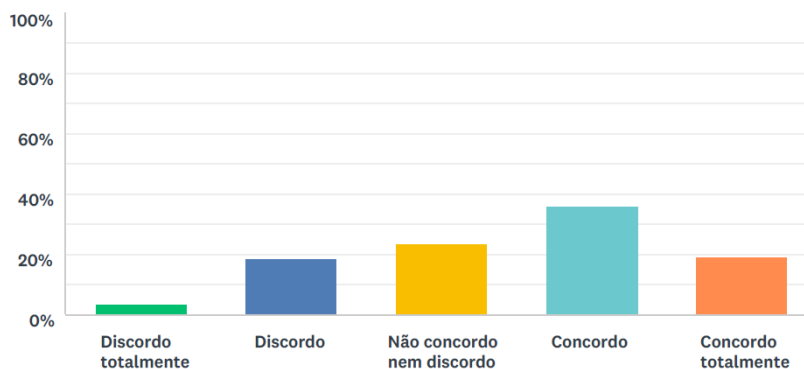
Fonte: Elaboração própria.

A figura 11, referente a assertiva 9, demonstrou uma participação de 93,10% no que tange as opiniões divergentes dos colegas de trabalho. Este resultado sugere que os pesquisadores e analistas em sua maioria aceitam e acatam as opiniões contrárias as dos colegas.

Figura 12 - Resultados da questão 10 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q10 Participo voluntariamente de projetos especiais ou grupos de trabalho que não fazem parte das minhas atividades do Departamento.

Responderam: 362 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	3,31%	12
Discordo	18,51%	67
Não concordo nem discordo	23,48%	85
Concordo	35,91%	130
Concordo totalmente	18,78%	68
TOTAL		362

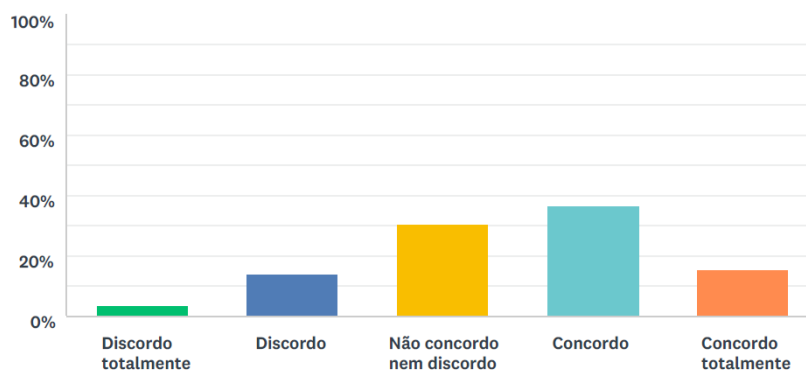
Fonte: Elaboração própria.

A figura 12 demonstra um resultado bem heterogêneo quando o assunto é a participação voluntária em projetos ou grupos de trabalho externos a atividade do departamento. O maior percentual dos respondentes concorda que participam voluntariamente, porém houve um grupo expressivo de respostas na faixa do “não concordo nem discordo” totalizando 23,48% o que pode sugerir que este percentual não soube bem se enquadrar ao que a assertiva propôs.

Figura 13 - Resultados da questão 11 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q11 Forneço sugestões a CPRM para melhorar a estrutura da organização.

Responderam: 362 Ignoraram: 0



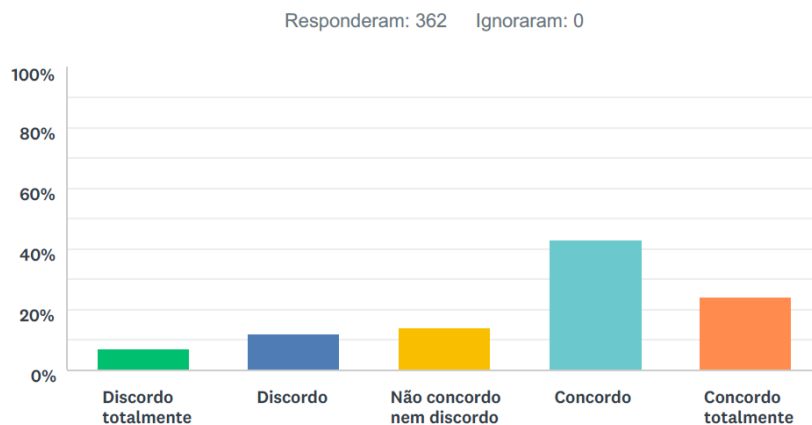
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	3,31%	12
Discordo	13,81%	50
Não concordo nem discordo	30,39%	110
Concordo	36,74%	133
Concordo totalmente	15,75%	57
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 13 mostra que quase a mesma quantidade de respondentes entre concordo e não concordo nem discordo sendo respectivamente 30,39% e 36,74%, porém se analisarmos a soma entre concordo e concordo totalmente o percentual fica em 52,49%. Isto revela que um percentual considerável não concorda nem discorda e outro percentual maior concorda e concorda totalmente no que tange a melhora com sugestões para a estrutura da empresa. Os funcionários estão bem comprometidos com as melhorias na organização.

Figura 14 - Resultados da questão 12 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q12 Sinto-me confortável em poder contar ao meu superior qualquer coisa sobre o meu trabalho.



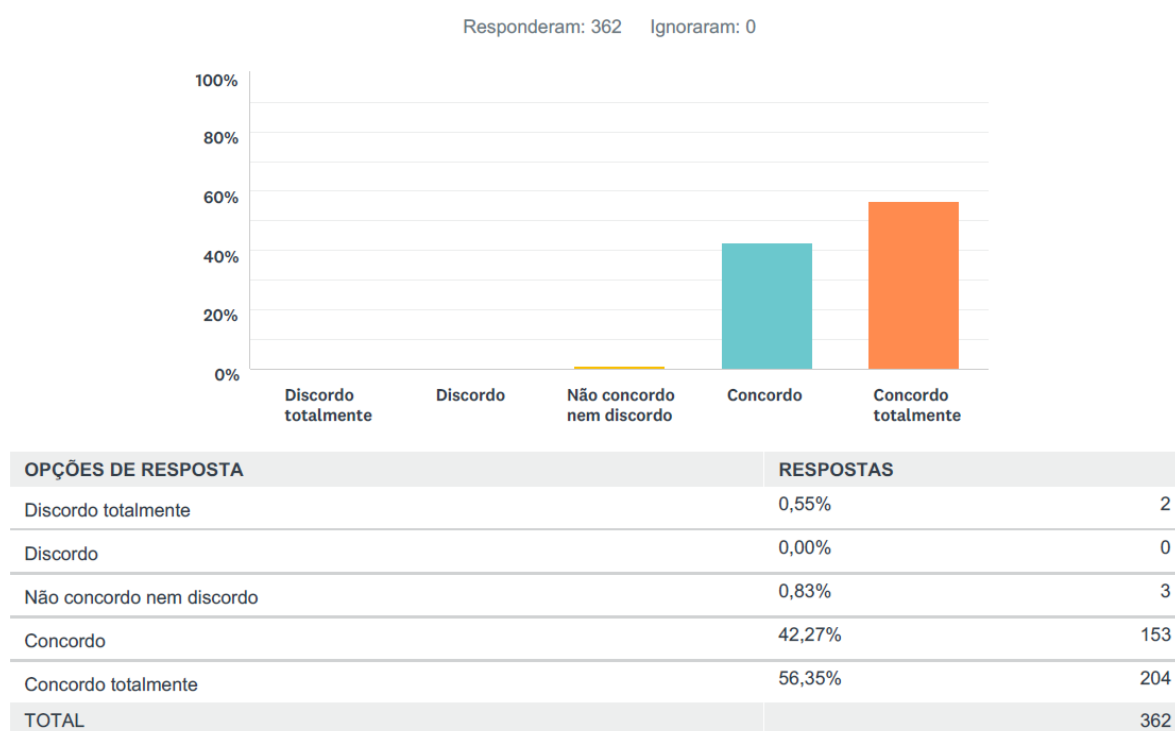
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	6,91%	25
Discordo	12,15%	44
Não concordo nem discordo	14,09%	51
Concordo	42,82%	155
Concordo totalmente	24,03%	87
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 14 da assertiva 12 mostra que 66,85% dos respondentes concordam em poder contar qualquer coisa relacionada ao trabalho ao seu superior. Esta relação de confiança representa que boa parte dos funcionários estão comprometidos com o trabalho e demonstra ainda que há uma forte preocupação em contribuir com as questões relacionadas ao trabalho.

Figura 15 - Resultados da questão 13 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q13 Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho.

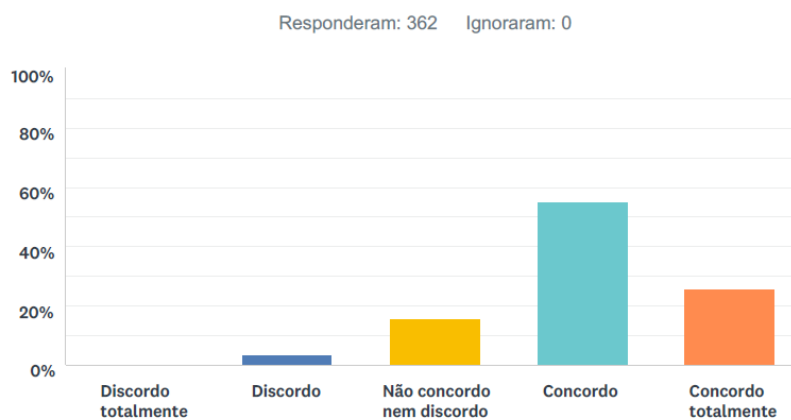


Fonte: Elaboração própria.

A figura 15 referente a assertiva 13 demonstra um percentual de 98,62% dos respondentes que afirmam que colaboram quando colegas pedem auxílio no trabalho. Estes dados demonstram um espírito de equipe e colaborativo muito latente entre os funcionários. A colaboração pode ser das mais diversas considerando que a assertiva foi genérica.

Figura 16 - Resultados da questão 14 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q14 Ofereço ajuda a colegas que estão sobrecarregados com suas tarefas.



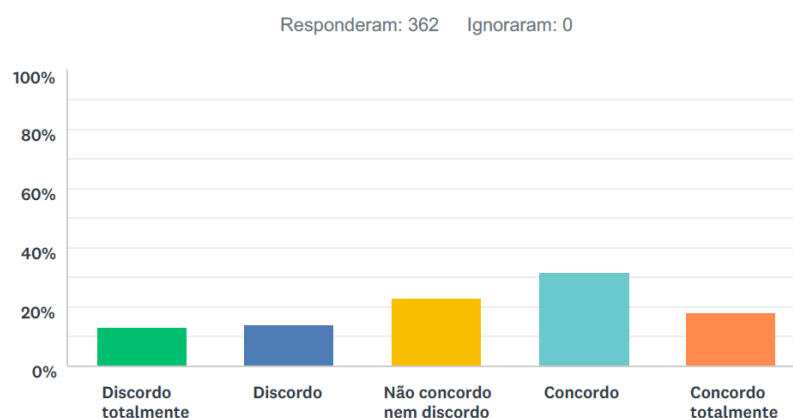
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,55%	2
Discordo	3,59%	13
Não concordo nem discordo	15,47%	56
Concordo	54,97%	199
Concordo totalmente	25,41%	92
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 16 referente a assertiva 14 demonstra um percentual de 80,38% dos respondentes que afirmam que oferecem ajuda aos colegas de trabalho que estão sobrecarregados com suas tarefas. Isto pode ser devido ao fato que conforme a assertiva anterior, o mesmo espírito colaborativo prevalece na empresa.

Figura 17 - Resultados da questão 15 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q15 Considero que o meu trabalho é avaliado de forma justa pelo meu superior.



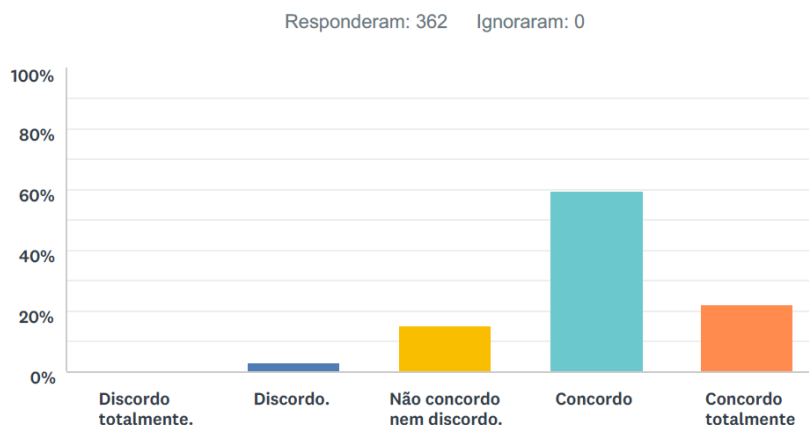
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	12,98%	47
Discordo	14,09%	51
Não concordo nem discordo	23,20%	84
Concordo	31,49%	114
Concordo totalmente	18,23%	66
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 17 referente a assertiva 15 demonstra um percentual de 31,49% dos respondentes que afirmam que concordam que o seu trabalho é avaliado de forma justa pelo seu superior, porém a distribuição entre as outras opções ficou bem uniforme. Os percentuais relativos a discordo totalmente, discordo, não concordo nem discordo e concordo totalmente tiveram resultados próximos. A avaliação de desempenho é um assunto ainda bem discutido na empresa, este resultado reflete bem que este tema ainda precisa ser melhor trabalhado.

Figura 18 - Resultados da questão 16 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q16 Considero o impacto de minhas ações sobre os colegas de trabalho.



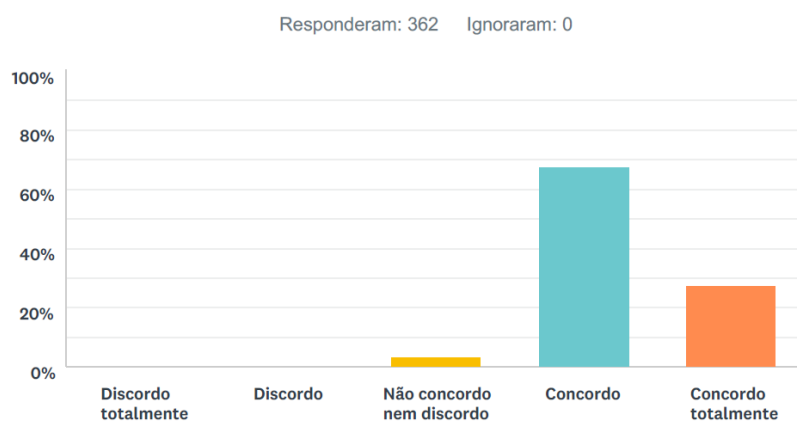
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
Discordo totalmente.	0,55% 2
Discordo.	2,76% 10
Não concordo nem discordo.	14,92% 54
Concordo	59,67% 216
Concordo totalmente	22,10% 80
TOTAL	362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 18 referente a assertiva 16 demonstra um percentual de 81,77% dos respondentes que afirmam que concordam e concordam totalmente que as suas ações impactam diretamente sobre os colegas de trabalho. Este reflexo pode ser devido ao fato de, tanto na área administrativa quanto na área fim, o resultado dos trabalhos repercutirem nos colegas de trabalho.

Figura 19 - Resultados da questão 17 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q17 Ajudo colegas na resolução de problemas.



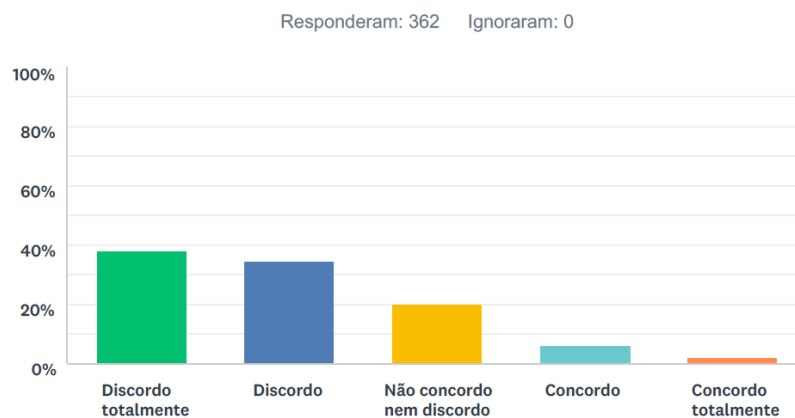
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,55%	2
Discordo	0,55%	2
Não concordo nem discordo	3,59%	13
Concordo	67,68%	245
Concordo totalmente	27,62%	100
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 19 referente a assertiva 17 representa que 345 das respostas foram na opção concordo e concordo totalmente o que mostra e também reforça conforme algumas assertivas ora já explicadas que o espírito de coleguismo se mostra muito presente na empresa. Os funcionários se preocupam em ajudar os colegas nas resoluções de problemas.

Figura 20 - Resultados da questão 18 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q18 Considero que o critério de ocupação dos cargos de confiança é preenchido de forma justa.



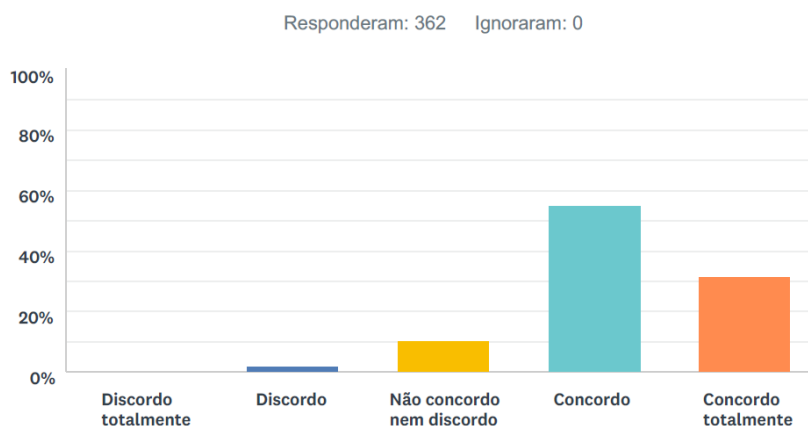
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	37,85%	137
Discordo	34,53%	125
Não concordo nem discordo	19,89%	72
Concordo	5,80%	21
Concordo totalmente	1,93%	7
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 20 referente a assertiva 18 demonstra um percentual de 72,38% se expressando no sentido de discordar e discordar totalmente quanto ao preenchimento dos cargos de função de confiança e quase 20,00% das respostas informando que não concordam e nem discordam, ou seja, em sua maioria os funcionários não estão satisfeitos com a forma de preenchimento desses cargos. Isto sinaliza uma insatisfação dos funcionários com a forma de como os cargos de confiança estão sendo preenchidos.

Figura 21 - Resultados da questão 19 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q19 Informo sobre o papel da CPRM para as pessoas da sociedade.



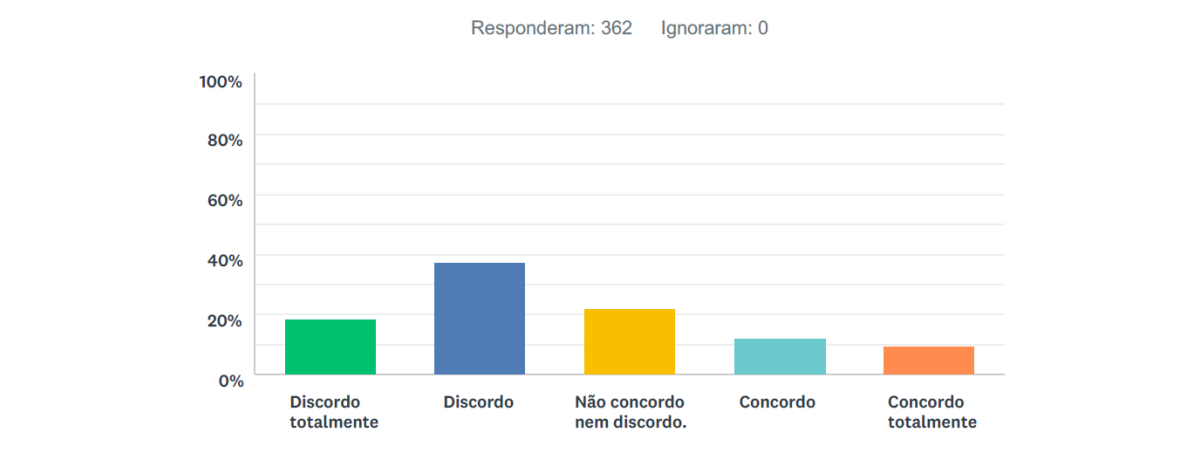
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,55%	2
Discordo	2,21%	8
Não concordo nem discordo	10,50%	38
Concordo	55,25%	200
Concordo totalmente	31,49%	114
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 21 referente a assertiva 19 revela um percentual de 86,74% de respostas dos funcionários que concordam e concordam totalmente que informam sobre o papel da empresa na sociedade. Este resultado sugere que boa parte dos funcionários estão com o sentimento de orgulho da empresa e transmitem isto para a pessoas da sociedade. Representa um novo momento em que a empresa vive pois mostra que os funcionários identificaram o seu real papel e a importância da empresa para a sociedade brasileira e para o mundo.

Figura 22 - Resultados da questão 20 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q20 Meu gestor é um mero repassador de informações.



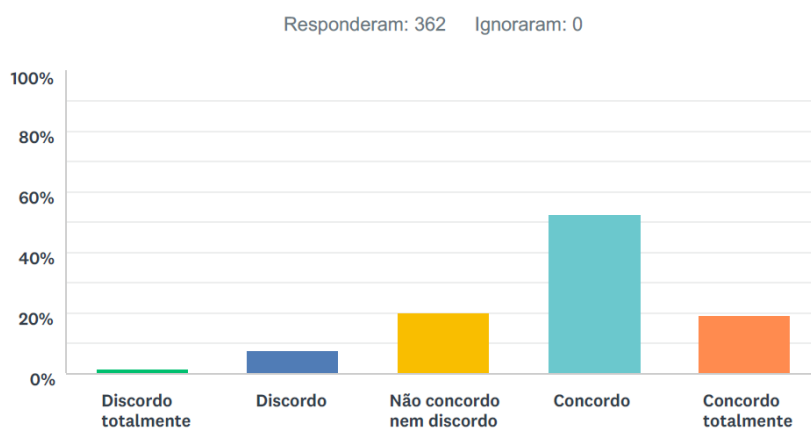
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	18,51%	67
Discordo	37,57%	136
Não concordo nem discordo.	22,10%	80
Concordo	12,15%	44
Concordo totalmente	9,67%	35
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 22 referente a assertiva 20 demonstra um percentual de 56,08% que discordam que os gestores sejam uns meros repassadores de informações e um percentual de 22,10% dos funcionários que responderam não souberam dizer se concordam ou não concordam com a assertiva. Este resultado mostra que os funcionários embora não concordem em sua maioria que as funções de confiança sejam ocupadas de forma justa, isto demonstrou que mesmo assim muitos concordam que os seus gestores atuam de forma satisfatória.

Figura 23 - Resultados da questão 21 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q21 Sugiro novas rotinas que possam melhorar o funcionamento da minha Divisão.



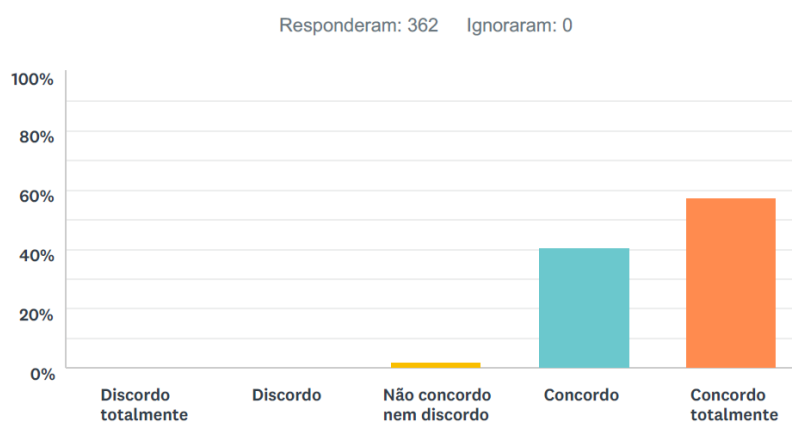
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	1,38%	5
Discordo	7,46%	27
Não concordo nem discordo	19,89%	72
Concordo	52,49%	190
Concordo totalmente	18,78%	68
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 23 referente a assertiva 21 demonstra um percentual de 52,49% dos respondentes que concordam e contribuem com as melhorias do funcionamento do Divisão a qual pertencem sugerindo novas rotinas. Em seguida, o percentual de 18,78% dos respondentes concordaram totalmente que sugerir novas rotinas que possam melhorar o funcionamento da Divisão. Isto reflete a participação dos funcionários em contribuir para a melhoria da organização.

Figura 24 - Resultados da questão 22 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q22 Procuo ser educado com os meus colegas de trabalho.



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,00%	0
Discordo	0,28%	1
Não concordo nem discordo	1,93%	7
Concordo	40,33%	146
Concordo totalmente	57,46%	208
TOTAL		362

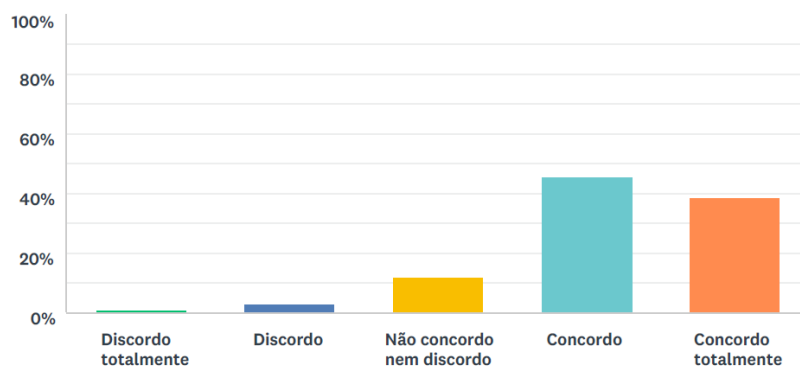
Fonte: Elaboração própria.

A figura 24 referente a assertiva 22 demonstra um percentual de 57,46% dos respondentes que concordam totalmente em que procuram ser educados com os colegas de trabalho.

Figura 25 - Resultados da questão 23 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q23 Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a CPRM.

Responderam: 362 Ignoraram: 0

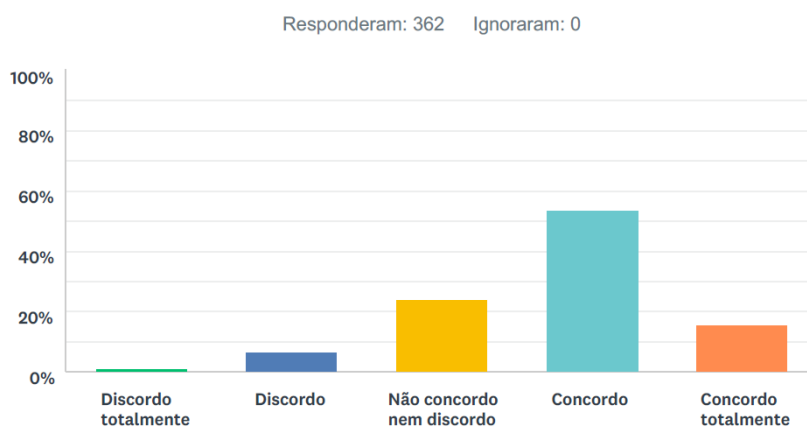


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,83%	3
Discordo	3,04%	11
Não concordo nem discordo	11,88%	43
Concordo	45,58%	165
Concordo totalmente	38,67%	140
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 25 referente a assertiva 23 demonstra um percentual de 45,58% dos respondentes que afirmam que concordam em passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a CPRM e 38,67% concordam totalmente com essa mesma assertiva.

Figura 26 - Resultados da questão 24 do questionário, com a porcentagem das respostas
Q24 Complemento o trabalho de colegas de forma espontânea.

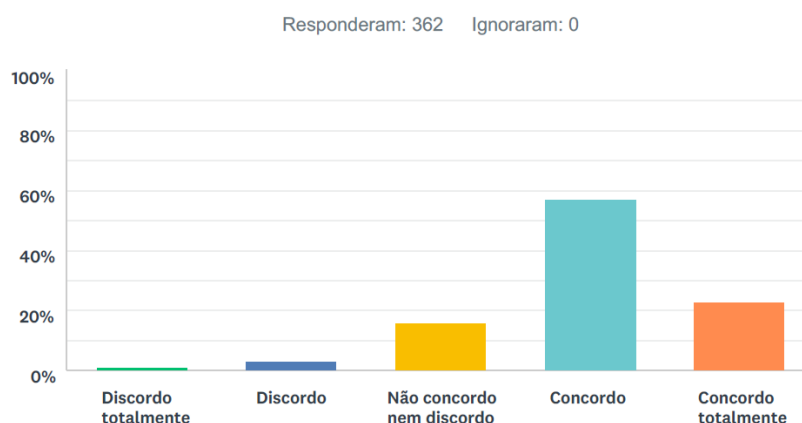


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,83%	3
Discordo	6,35%	23
Não concordo nem discordo	24,03%	87
Concordo	53,31%	193
Concordo totalmente	15,47%	56
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 26 referente a assertiva 24 demonstra um percentual de 53,31% dos respondentes que concordam que complementam o trabalho de forma espontânea e 15,47% que concordam totalmente com a referida assertiva.

Figura 27 - Resultados da questão 25 do questionário, com a porcentagem das respostas
Q25 Apresento ideias sobre o meu trabalho na CPRM.



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,83%	3
Discordo	3,04%	11
Não concordo nem discordo	16,02%	58
Concordo	56,91%	206
Concordo totalmente	23,20%	84
TOTAL		362

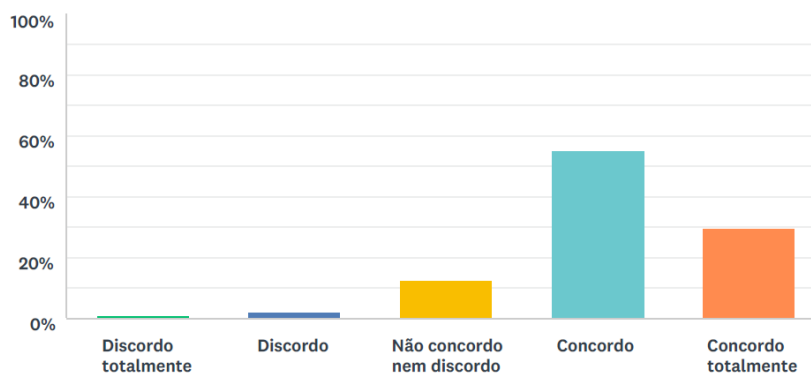
Fonte: Elaboração própria.

A figura 27 referente a assertiva 25 demonstra um percentual de 56,91% dos respondentes que concordam e apresentam ideias sobre o seu trabalho na CPRM e 23,20% concordam totalmente com esta assertiva. Os funcionários devido a mudança gradual de cultura organizacional estão mais participativos e isto reflete no resultado dessas assertivas.

Figura 28 - Resultados da questão 26 do questionário, com a percentagem das respostas

Q26 Quando tem um problema para resolver, procuro solucioná-lo antes de levá-lo ao meu chefe superior.

Responderam: 362 Ignoraram: 0



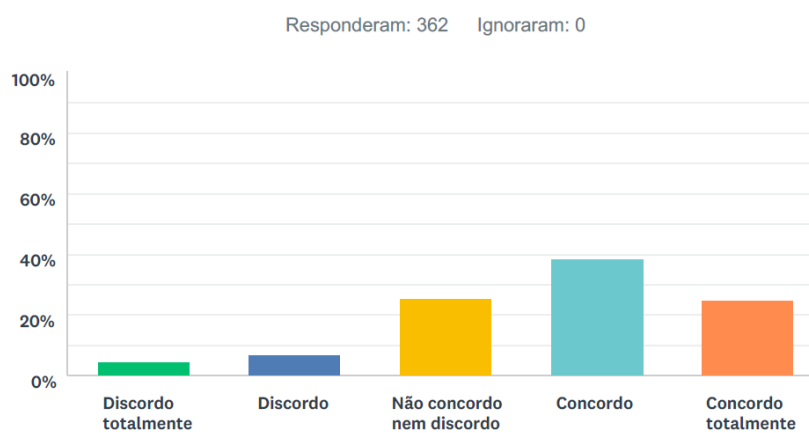
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	1,10%	4
Discordo	1,93%	7
Não concordo nem discordo	12,43%	45
Concordo	55,25%	200
Concordo totalmente	29,28%	106
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 28 referente a assertiva 26 demonstra um percentual de 55,25% dos respondentes que afirmam que quando tem um problema para resolver, procuram solucioná-lo antes de leva-lo ao meu chefe superior e concordam totalmente com isso representou 29,28%.

Figura 29 - Resultados da questão 27 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q27 Procuo sempre defender a CPRM.



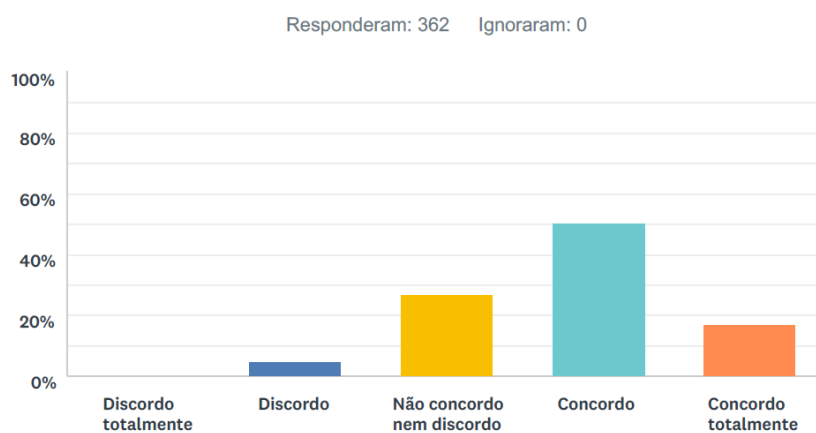
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	4,42%	16
Discordo	6,91%	25
Não concordo nem discordo	25,41%	92
Concordo	38,40%	139
Concordo totalmente	24,86%	90
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 29 referente a assertiva 27 demonstra um percentual de 38,40% dos respondentes que concordam que procuram sempre defender a CPRM e 24,86% concordam totalmente com esta assertiva.

Figura 30 - Resultados da questão 28 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q28 Ofereço ajuda à colegas com problemas pessoais.



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
Discordo totalmente	0,55% 2
Discordo	4,97% 18
Não concordo nem discordo	27,07% 98
Concordo	50,28% 182
Concordo totalmente	17,13% 62
TOTAL	362

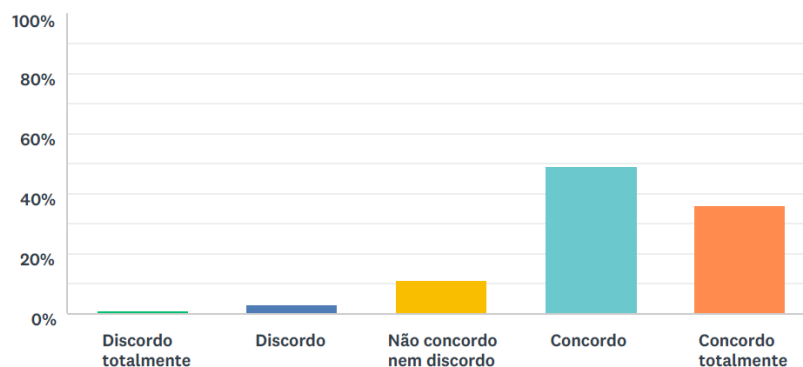
Fonte: Elaboração própria.

A figura 30 referente a assertiva 28 demonstra um percentual de 50,28% dos respondentes que afirmam oferecer ajuda a colegas com problemas pessoais no trabalho e um percentual de 17,13% concordam totalmente com esta assertiva.

Figura 31 - Resultados da questão 29 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q29 Busco cursos complementares que ampliem a minha área de atuação profissional.

Responderam: 362 Ignoraram: 0



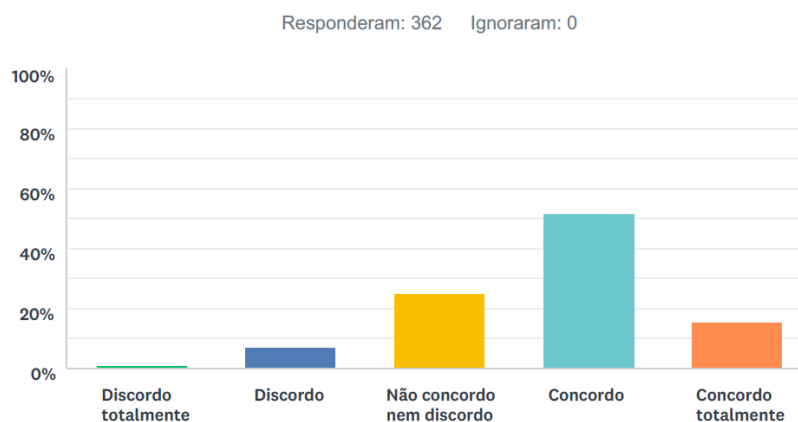
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	1,10%	4
Discordo	2,76%	10
Não concordo nem discordo	11,05%	40
Concordo	48,90%	177
Concordo totalmente	36,19%	131
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 31 referente a assertiva 29 demonstra um percentual de 48,90% dos respondentes que concordam e 36,19% dos que concordam totalmente que buscam cursos complementares para ampliar a área de atuação profissional.

Figura 32 - Resultados da questão 30 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q30 Quando faltam recursos para o meu trabalho vou logo comunicar a minha chefia.



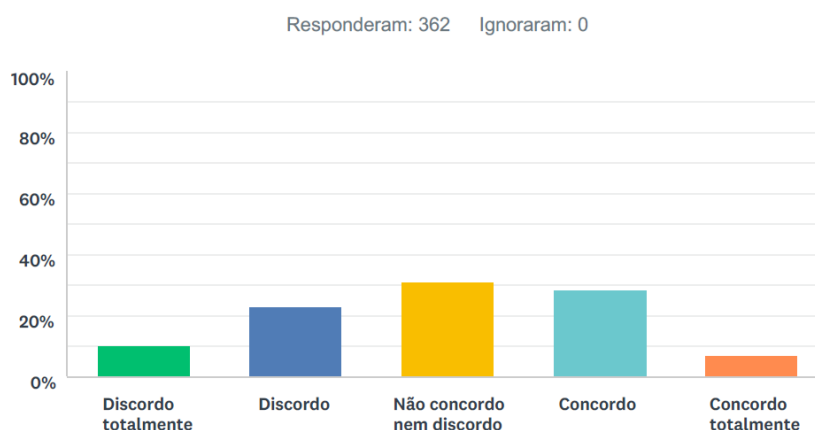
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	0,83%	3
Discordo	7,18%	26
Não concordo nem discordo	25,14%	91
Concordo	51,38%	186
Concordo totalmente	15,47%	56
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 32 referente a assertiva 30 demonstra um percentual de 51,38% dos respondentes que concordam e 15,47% dos que concordam totalmente que quando faltam recursos para o seu trabalho vai logo comunicar a sua chefia.

Figura 33 - Resultados da questão 31 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q31 Na sua opinião, a Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais é considerada uma empresa cidadã junto aos seus empregados?

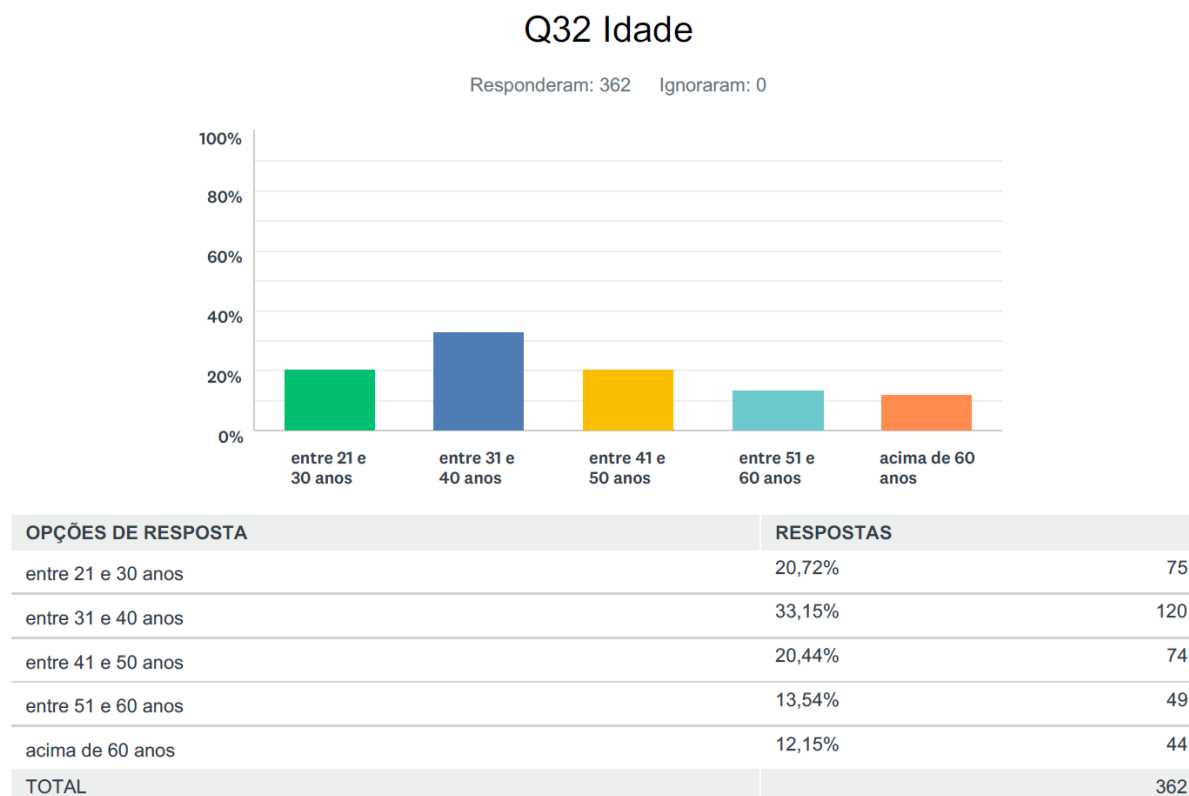


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Discordo totalmente	10,22%	37
Discordo	22,93%	83
Não concordo nem discordo	31,22%	113
Concordo	28,73%	104
Concordo totalmente	6,91%	25
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

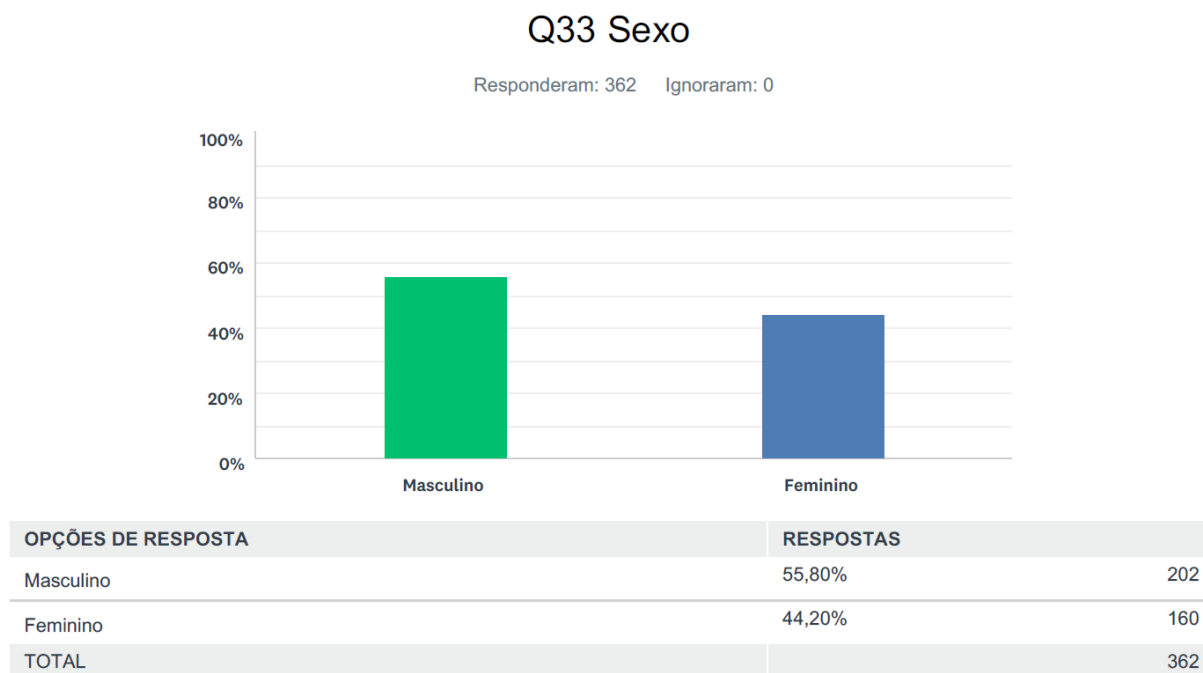
A figura 33 referente a assertiva 31 demonstra um percentual de 31,22 dos respondentes que não concordam e nem discordam quando a assertiva é sobre a opinião é considerada uma empresa cidadã junto aos seus funcionários. Pelo resultado por ter sido os percentuais de respostas bem próximas. Sugere demonstrar que pode ser que a assertiva não tenha sido bem esclarecida pelos funcionários.

Figura 34 - Resultados da questão 32 do questionário, com a porcentagem das respostas



Fonte: Elaboração própria.

Figura 35 - Resultados da questão 33 do questionário, com a porcentagem das respostas

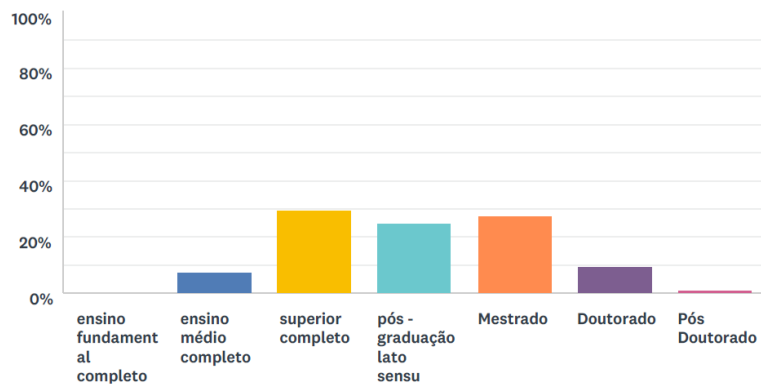


Fonte: Elaboração própria.

Figura 36 - Resultados da questão 34 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q34 Escolaridade

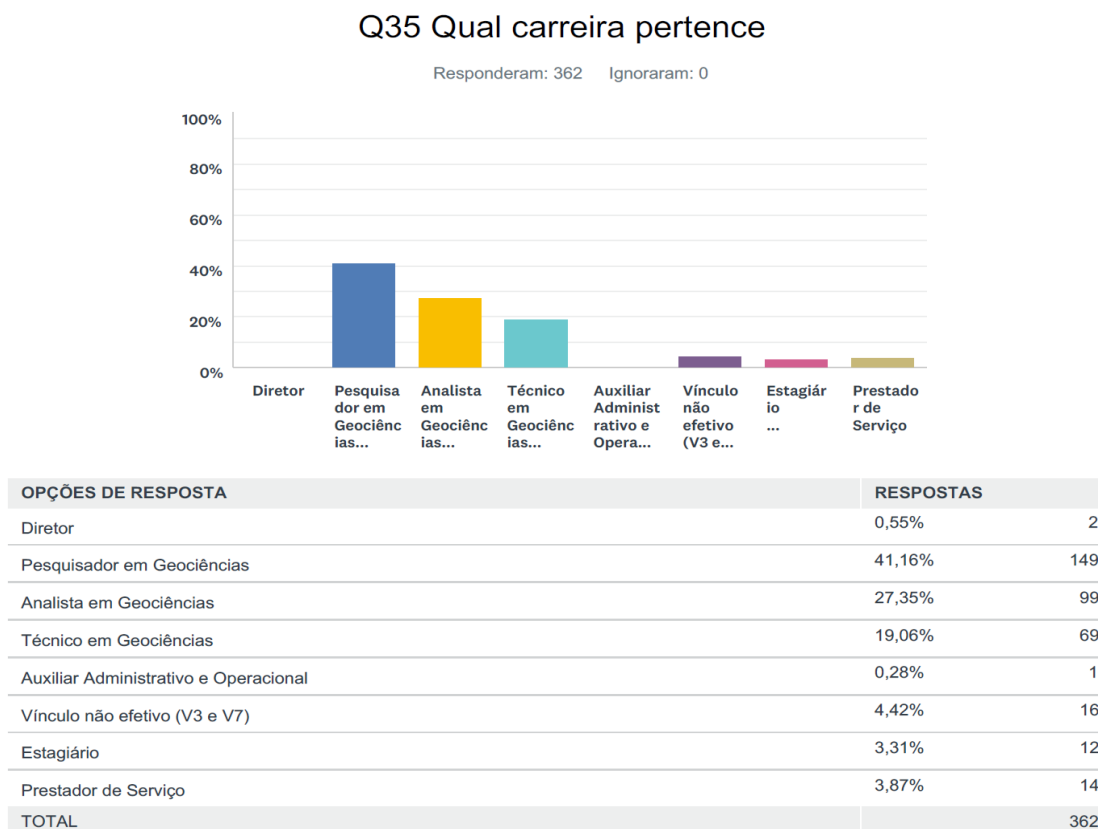
Responderam: 362 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
ensino fundamental completo	0,00%	0
ensino médio completo	7,73%	28
superior completo	29,56%	107
pós - graduação lato sensu	24,86%	90
Mestrado	27,35%	99
Doutorado	9,39%	34
Pós Doutorado	1,10%	4
TOTAL		362

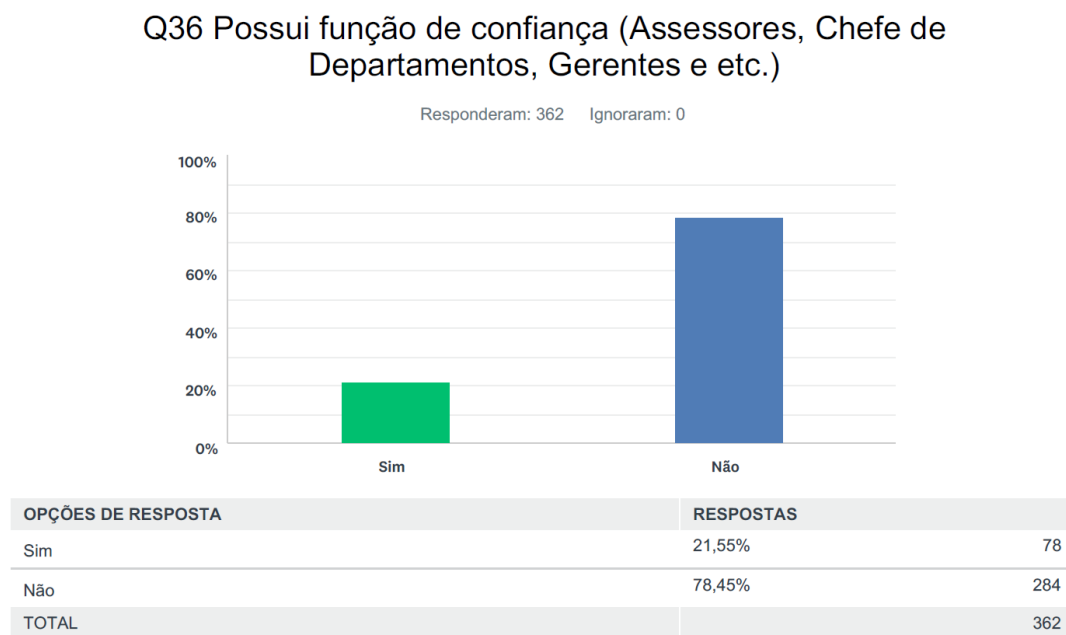
Fonte: Elaboração própria.

Figura 37 - Resultados da questão 35 do questionário, com a porcentagem das respostas



Fonte: Elaboração própria.

Figura 38 - Resultados da questão 36 do questionário, com a porcentagem das respostas

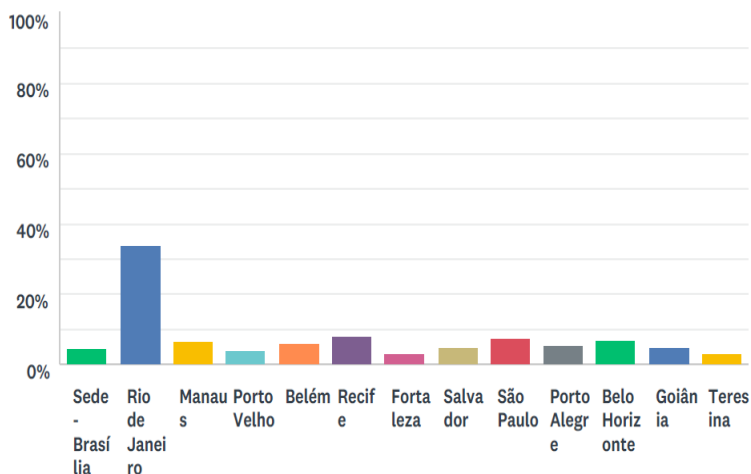


Fonte: Elaboração própria.

Figura 39 - Resultados da questão 37 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q37 Unidade Regional

Responderam: 362 Ignoraram: 0



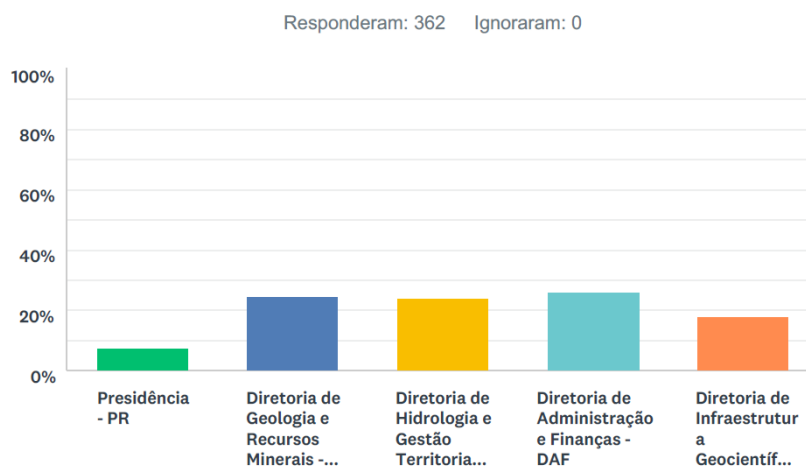
OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS
Sede - Brasília	4,70% 17
Rio de Janeiro	33,98% 123
Manaus	6,63% 24
Porto Velho	4,14% 15
Belém	5,80% 21
Recife	8,01% 29
Fortaleza	3,04% 11
Salvador	5,25% 19
São Paulo	7,46% 27
Porto Alegre	5,52% 20
Belo Horizonte	7,18% 26
Goiânia	5,25% 19
Teresina	3,04% 11
TOTAL	362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 39 referente a questão 37 mostra que o maior número de participantes respondentes ao questionário se deu no Escritório do Rio de Janeiro representando um percentual de quase 34%.

Figura 40 - Resultados da questão 38 do questionário, com a porcentagem das respostas

Q38 Diretoria a que pertence

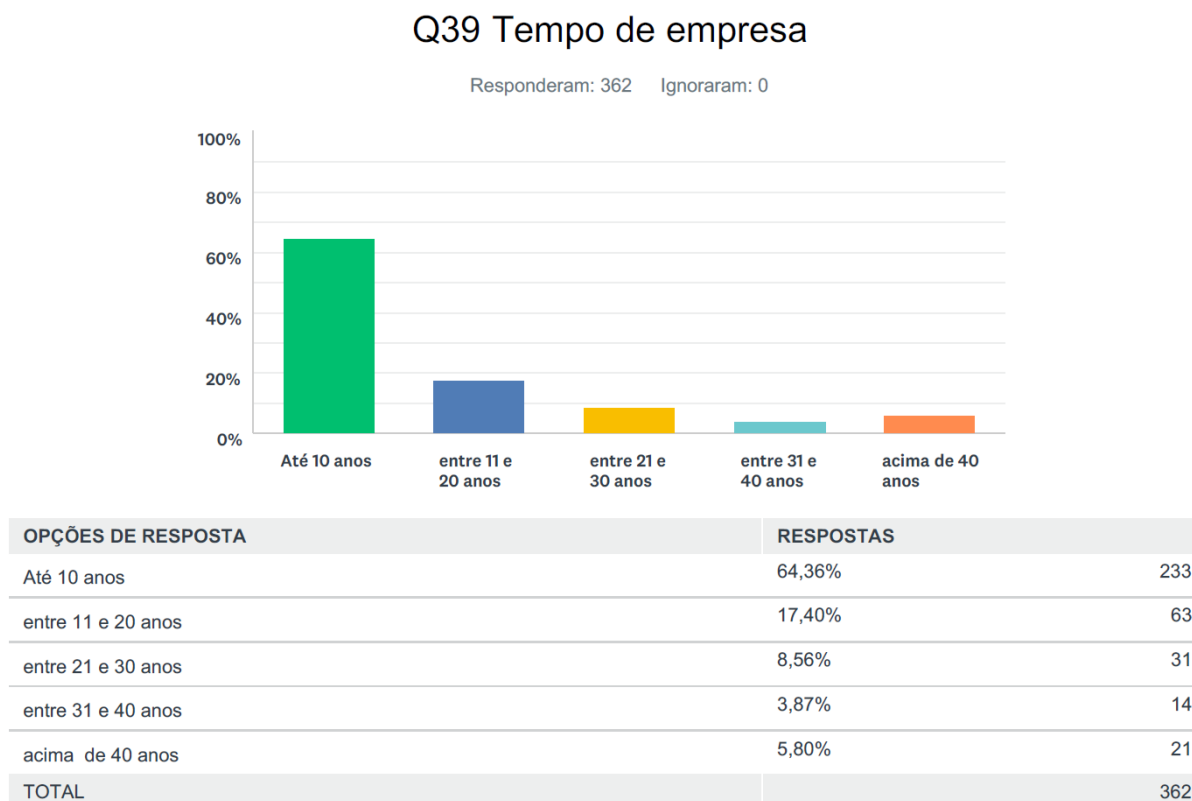


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
Presidência - PR	7,73%	28
Diretoria de Geologia e Recursos Minerais - DGM	24,31%	88
Diretoria de Hidrologia e Gestão Territorial - DHT	24,03%	87
Diretoria de Administração e Finanças - DAF	25,97%	94
Diretoria de Infraestrutura Geocientífica - DIG	17,96%	65
TOTAL		362

Fonte: Elaboração própria.

A figura 40 referente a assertiva 38 demonstra um percentual de 25,97% dos funcionários da DAF, em seguida DHT, DGM e DIG com mais participantes respondentes as assertivas.

Figura 41 - Resultados da questão 39 do questionário, com a percentagem das respostas



Fonte: Elaboração própria.

A figura 41 referente a assertiva 39 demonstra um percentual de 64,36% dos respondentes com até 10 anos de empresa. Isto revela uma participação grande dos funcionários mais jovens tanto de idade quanto de empresa. Em seguida, há um percentual de 17,40% dos respondentes com tempos de 11 a 20 anos de empresa que mais responderam a este questionário. Estes números revelam a grande participação dos funcionários com menos tempo de casa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que a investigação a respeito do CCO é marcada por complexidade em sua conceituação, o que reflete na dificuldade de delimitação teórica e, principalmente, de sua dimensionalidade.

A elaboração da presente pesquisa abordou a conceituação de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) sob a delimitação inicial de Organ (1988) onde ficou restrito a apenas 5 (cinco) variáveis que são: Altruísmo, Conscienciosidade, Cortesia, Desportivismo e Virtude Cívica. Este estudo permitiu analisar, avaliar e descrever alguns pontos importantes do CCO presentes na CPRM e que foram percebidos pelos funcionários.

A partir da contextualização teórica e da pesquisa exploratória realizada na CPRM, buscou-se realizar um estudo de caso com o objetivo geral de investigar, sob os modelos de CCO de Organ, as variáveis influenciadoras do CCO na CPRM e que são percebidos pelos funcionários.

Para satisfazer ao objetivo geral proposto foi necessário atender a cada um dos objetivos específicos. O primeiro se propôs a identificar a fundamentação teórica que englobasse o Comportamento de Cidadania Organizacional e a sua importância nas organizações. Para isto, foi realizado um levantamento em 35 (trinta e cinco) artigos da base de busca científica Emerald Insights dos últimos 3 (três) anos, da base da editora de revistas internacionais Elsevier e ainda de Dissertações extraídas da base de dados da Capes do Governo Federal. O objetivo foi buscar estudos recentes relacionados ao CCO com ênfase nas 5 (cinco) variáveis de Organ, e não apenas nas definições *lato sensu* do CCO.

O segundo objetivo específico foi levantar o estado da arte sob a perspectiva dos antecedentes atitudinais e das dimensões do CCO relevantes para análise do trabalho em questão. O estudo dos antecedentes e das dimensões se faz necessário pois é partir deles que se podem inferir, utilizando-se das devidas ferramentas e técnicas estatísticas apropriadas, os CCO futuros.

O terceiro objetivo foi medir a representatividade dos resultados obtidos a partir do auxílio do *software Excel* e do SPSS. Foi feita a conversão das informações extraídas do *SurveyMonkey* para o banco de dados em *Excel*, ou seja, as informações nominais foram transformadas numa base de dados numérica para poderem ser processadas no *Excel* e no SPSS versão 20.

E por fim, o último objetivo específico, foi analisar os dados a partir da técnica Estatística de Regressão Linear Múltipla com o uso do *Excel* e do *software* SPSS versão 20. Os estudos de Psicologia Organizacional do Trabalho já se mostraram eficientes e eficazes quanto ao uso de técnicas estatísticas, em especial, a Regressão Linear Múltipla onde há mais de uma variável independente a ser comparada.

Diante desses resultados, constata-se que todos os objetivos propostos foram atendidos, respondendo assim a questão central da pesquisa. Assim, o estudo sugere que sob a percepção dos funcionários da CPRM essa empresa é considerada cidadã e que conforme a análise dos dados estatísticos, as variáveis independentes “Virtude” e “Desportivismo” exercem forte influência nessa constatação.

Como fator de limitação da pesquisa, o estudo foi feito através de pesquisa quantitativa e qualitativa, em que foi elaborado um questionário adaptado de outros modelos, além da questão comportamental que sugere um viés subjetivo.

Espera-se novos estudos e pesquisas no âmbito das empresas públicas do Governo Federal pois só assim seria possível haver comparações entre este estudo e os novos estudos realizados.

Como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação deste estudo com o escopo de mais variáveis atribuídas ao modelo de Organ e a utilização de outras técnicas estatísticas como a Modelagem de Equações Estruturais utilizando os Mínimos Quadrados Parciais, dentre outras.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia; TORRES, Cláudio Vaz. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, Brasília, v. 7, n. esp., p. 19-29, 2002.

ANDRADE, Taís de; COSTA, Viviane Flores; ESTIVALETE, Vânia de Fatima Barros. Comportamento de cidadania organizacional: um estudo comparativo entre a produção científica internacional e a brasileira no período de 2002 a 2012. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

ASHLEY, Patrícia A. (Org.). **A ética e responsabilidade social dos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ASHLEY, Patrícia A.; COUTINHO, Renata B. G.; TOMEI, Patrícia A. **Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial**: uma análise conceitual comparativa. Florianópolis: ANPAD, 2000.

BARNARD, C. **The function of the executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1938.

BATEMAN, Thomas S.; ORGAN, Dennis W. Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". **Academy of Management Journal**, New York, v. 26, n. 4, 1983.

BOREHAM, N.; SAMURÇAY, R.; FISCHER, M. (Eds.). **Work process knowledge**. New York: Routledge, 2013.

BORMAN, Walter C. et al. Personality predictors of citizenship performance. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 9, n. 1-2, p. 52-69, 2001.

BOWLING, N. A.; WANG, Q.; LI, H. Y. The moderating effect of coreself-evaluations on the relationships between job attitudes and organizational citizenship behavior. **Applied Psychology an International Review**, v. 61, n. 1, p. 97-113, 2012.

BUENO, José Hamilton. **Manual do agente de mudanças, a era da qualidade**: um guia de sucesso para a transformação organizacional. São Paulo: LTr, 1995.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CHIABURU, Dan S.; LORINKOVA, Natalia M.; VAN DYNE, Linn. Employees' social context and change-oriented citizenship: a meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. **Group & Organization Management**, v. 38, n. 3, p. 291-333, 2013.

COLEMAN, Venetta I.; BORMAN, Walter C. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. **Human Resource Management Review**, v. 10, n. 1, p. 25-44, 2000.

COSTA, Vívian Flores et al. Comportamento de cidadania organizacional: sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 304-315, 2017.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DALLARI, D. Ética e cidadania. In: QUEIROZ, J. J. (Org.). **Ética no mundo de hoje**. São Paulo: Edição Paulinas, 1985.

DENHARDT, Robert B. **Teorias da administração pública**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

DUNLAP, William P.; LANDIS, Ronald S. Interpretations of multiple regression borrowed from factor analysis and canonical correlation. **The Journal of General Psychology**, v. 125, n. 4, p. 397-407, 1998.

ESTIVALETE, Vania de Fatima Barros; COSTA, Vívian Flores; ANDRADE, Taís de. Organizational citizenship behavior: a comparative study between brazilian and international scientific output from 2002 to 2012. **Business and Management Review**, v. 4, n. 3, p. 427-441, 2014.

FALCONER, Andres Pablo. **A promessa do terceiro setor – um estudo sobre o papel das organizações da sociedade civil e do seu campo de gestão**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 1999.

FISCHER, Rosa Maria. A responsabilidade da cidadania organizacional. In: FLEURY, Maria T. L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GIBSON, Robert; IVANCEVICH, Jonh M.; DONNELLY JR., James H. **Organizações**: comportamentos, estruturas, processos. São Paulo: Atlas, 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995.

GOMES, A. C. P. **Construção, desenvolvimento e validação da escala de intenções comportamentais de cidadania organizacional (EICCORG)**. 165 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

GOMES, Ana Cristina Passos et al. Cidadania e cidadania organizacional: questões teóricas e conceituais que cercam a pesquisa na área. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 711-731, 2014.

HAKIM, Wardhani; FERNANDES, Adji. Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers. **Journal of Organizational Change Management**, v. 30, n. 7, p. 1136-1148, 2017.

KATZ, Daniel. The motivational basis of organizational behavior. **Behavioral Science**, v. 9, n. 2, p. 131-146, 1964.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. **The social psychology of organization**. New York: John Willey and Sons, 1966.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1974.

KONOVSKY, Mary A.; PUGH, S. Douglas. Citizenship behavior and social exchange. **Academy of Management Journal**, v. 37, n. 3, p. 656-669, 1994.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

WILLIAMS, Larry J.; ANDERSON, Stella E. Job satisfaction and organization commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors. **Journal of Management**, v. 17, n. 3, 1991.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACKENZIE, Scott B.; PODSAKOFF, Philip M.; PODSAKOFF, Nathan P. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? **Personnel Psychology**, v. 64, n. 3, p. 559-592, 2011.

MARTIN, J. **Organizational culture: mapping the terrain**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

MARTINS, Mónica Solange de Jesus Pereira. **Antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional nos trabalhadores civis da força aérea portuguesa: estilos de Liderança e personalidade proativa**. Dissertação de Mestrado da ISEG – Lisboa *School of Economics & Management* em Gestão de Recursos Humanos (2014).

MELO NETO, Francisco Paulo de; FRÓES, César. **Responsabilidade social & cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MILLER, T. Cultural citizenship. In: ISIN, Engin F.; TURNER, Bryan S. (Eds.). **Handbook of citizenship studies**. London: Sage, 2002. pp. 231-244.

MOORMAN, Robert H.; BLAKELY, Gerald L. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, n. 2, p. 127-142, 1995.

NADIRI, Halil; TANOVA, Cem. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 1, p. 33-41, 2010.

ORGAN, Dennis W. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

ORGAN, Dennis W.; RYAN, Katherine. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organization citizenship behavior. **Personnel Psychology**, v. 48, n. 4, p. 775-802, 1995.

PEARCE, Jone L.; GREGERSEN, H. B. Task interdependence and extra-role behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, n. 6, p. 838-844, 1991.

PODSAKOFF, Nathan P. et al. Individual and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 94, n. 1, p. 122-141, 2009.

_____. Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: a review and recommendations for future research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, n. S1, p. S87-S119, 2014.

PODSAKOFF, Philip M. et al. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, v. 1, n. 2, p. 107-142, 1990.

_____. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, v. 26, n. 3, p. 513-563, 2000.

POLAT, Soner. Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, v. 1, p. 1591-1596, 2009.

PUGH, D. S. Organizational behaviour: an approach from psychology. **Human Relations**, v. 22, n. 4, p. 345-354, 1969.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

SCHEIN, Edgar H. What you need to know about organizational culture. **Training and Development Journal**, v. 8, n. 1, p. 30-33, 1986.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional**: análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995. 265 f.

_____. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. esp., p. 165-184, 2003.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JUNIOR, Sinésio; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. **Cidadania, justiça e cultura nas organizações**: estudos psicossociais. São Bernardo do Campo, SP: Editora Metodista, 2002. 240 p.

SMITH, C. Ann; ORGAN, Dennis W.; NEAR, Janet P. Organizational citizenship behavior: its nature & antecedents. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, n. 4, p. 653-663, nov. 1983.

SOBRAL, Filipe João Bera de Azevedo; MANSUR, Juliana Arcoverde. Produção Científica brasileira sobre comportamento organizacional no período de 2000-2010. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 53, n. 1, jan./fev. 2013.

TABACHNICK, Barbara G; FIDELL, Linda S. **Using multivariate statistics**. 3rd. ed. New York: Harper Collins, 1996.

TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais. In: TAMAYO, Alvaro; BORGES-ANDRADE, Jayro Eduardo; CODO, Wanderley (Orgs.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: ANPEPP, 1996. p. 157-172. (Coletâneas da ANPEPP; v. 1, n. 11).

TRIVIÑOS, A. N. da S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

VERCHAI, Jeferson Kachan; LANER, Aline dos Santos. Comportamento de cidadania organizacional: uma análise das publicações do Journal of Applied Psychology. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 20-30, abr./jun. 2001.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999. 496 p.

YIN. R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZIEGLER, René et al. The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. **Journal of Personnel Psychology**, v. 11, n. 4, p. 176-190, 2012.

APÊNDICE A - E-MAILS ENVIADOS AOS EMPREGADOS DA CPRM

1º email – etapa 1

De: "Fabio dos Santos Gouvea" <fabio.gouvea@cprm.gov.br>

Para: "Fabio dos Santos Gouvea" <fabio.gouvea@cprm.gov.br>

Enviadas: Terça-feira, 26 de junho de 2018 15:10:57

Assunto: Pesquisa acadêmica sobre Comportamento de Cidadania Organizacional (CPRM).

Boa tarde!

Prezado(a),

Sou o Fábio Gouvêa, Analista em Geociências (Administrador), lotado no ERJ, e faço um convite para participar, como voluntário, da minha pesquisa de conclusão da dissertação do Mestrado em Gestão do Trabalho.

O estudo tem como objetivo a obtenção de uma ferramenta de diagnóstico organizacional para Gestão Estratégica de Pessoas e, para isso, serão colhidas informações que servirão como base para serem analisadas através da técnica de Regressão Múltipla.

As respostas alcançadas serão tratadas confidencialmente, assegurando aos participantes todos os padrões éticos de pesquisa e sendo garantido o anonimato das respostas.

Importante ressaltar que será fornecido o resultado integral da pesquisa para o colaborador(a) que assim desejar.

Enfatizo que se trata de um projeto independente e que o resultado da pesquisa poderá, ou não, ser utilizado pela empresa.

Em caso de dúvidas, por gentileza, entrar em contato pelo telefone: (21) 2546-0267 ou pelo email: fabio.gouvea@cprm.gov.br

Segue o link da pesquisa: https://pt.surveymonkey.com/r/Gestao_Estrategica_de_Pessoas

Desde já agradeço pela contribuição.

Fábio Gouvêa

CPRM – Serviço Geológico do Brasil

Av. Pasteur, 404 – 2º Andar – Urca-RJ

fabio.gouvea@cprm.gov.br

(21) 2546-0304

2º email – etapa 2

De: "Fábio Gouvêa" <cprmdivulga5@cprm.gov.br>

Enviadas: Terça-feira, 3 de julho de 2018 16:33:03

Assunto: Pesquisa Acadêmica de Mestrado sobre Comportamento de Cidadania Organizacional (CPRM) - disponível até o dia 06/07 (sexta-feira)

Boa tarde!

Prezado(a),

Caso já tenha respondido este questionário, registro aqui o meu muito obrigado !

Esta pesquisa estará disponível até o dia **06/07/2018 (sexta-feira)** e a sua participação é de extrema importância!

As respostas alcançadas serão tratadas confidencialmente, assegurando aos participantes todos os padrões éticos de pesquisa e sendo garantido o anonimato das respostas.

Sou o Fábio Gouvêa, Analista em Geociências (Administrador), lotado no ERJ, e faço um convite para participar, como voluntário, da minha pesquisa de conclusão da dissertação do Mestrado em Gestão do Trabalho.

O estudo tem como objetivo a obtenção de uma ferramenta de diagnóstico organizacional para Gestão Estratégica de Pessoas e, para isso, serão colhidas informações que servirão como base para serem analisadas através da técnica de Regressão Múltipla.

Importante ressaltar que será fornecido o resultado integral da pesquisa para o colaborador(a) que assim desejar.

Enfatizo que se trata de um projeto independente e que o resultado da pesquisa poderá, ou não, ser utilizado pela empresa.

Em caso de dúvidas, por gentileza, entrar em contato pelo telefone: (21) 2546-0267 ou pelo email: fabio.gouvea@cprm.gov.br

Segue o link da pesquisa: https://pt.surveymonkey.com/r/Gestao_Estrategica_de_Pessoas

Desde já agradeço pela contribuição.

Abraços,

Fábio Gouvêa

CPRM – Serviço Geológico do Brasil

Av. Pasteur, 404 – 2º Andar – Urca-RJ

fabio.gouvea@cprm.gov.br

(21) 2546-0304

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA - VERSÃO INICIAL ANTES DE ATRIBUIR OS PARÂMETROS



COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

O presente questionário tem por finalidade, colher informações que servirão como base para a elaboração de um trabalho técnico científico, cujo objetivo é obter uma ferramenta de diagnóstico organizacional a partir dos comportamentos de cidadania organizacional presentes na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais e que serão indispensáveis para conclusão do programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho. Para tanto, sua participação é essencial e basta que responda as questões abaixo.

Não é necessário se identificar.
As respostas obtidas serão tratadas confidencialmente e será garantido o anonimato das respostas.
O resultado da pesquisa será divulgado posteriormente a cada participante, caso desejem.
Agradecemos desde já o seu tempo e colaboração.

Parte I

Leia atentamente cada frase e assinale com um (X) a alternativa que julgue mais adequada. Caso se engane ao assinalar, coloque um círculo em volta da resposta e assinale a correta.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	concordo	Concordo totalmente

Variáveis	Assertivas	Parâmetros	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Conscienciosidade	1 Participo de reuniões que não são obrigatórias						
Virtude Cívica	2 Me mantenho atualizado com as novidades da empresa						
Conscienciosidade	3 Contribuo com novas rotinas para melhorar os processos do setor						
Conscienciosidade	4 Apresento sugestões para melhorar o funcionamento do departamento						
Altruísmo	5 Repasso meus conhecimentos para os colegas de trabalho						
Cortesia	6 Me comunico com os outros antes de iniciar ações que possam afetá-los						
Conscienciosidade	7 Sugiro novas formas mais eficientes para realizar as tarefas						
Cortesia	8 Se eu enfrentar dificuldades no trabalho, sei que meus colegas irão tentar me ajudar						
Altruísmo	9 Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho						
Virtude Cívica	10 Participo voluntariamente de projetos especiais da organização						
Virtude Cívica	11 Forneco sugestões a administração para melhorar a estrutura da organização						
Desportivismo	12 Eu posso contar problemas do meu trabalho ao meu superior		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Altruísmo	13 Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho						
Altruísmo	14 Ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados						
	15 Meu superior irá me apoiar em uma situação de dificuldade						
Cortesia	16 Considero o impacto de minhas ações sobre os colegas						
Altruísmo	17 Ajudo colegas na resolução de problemas						
	18 Tenho confiança de que meu superior é tecnicamente competente nos elementos críticos do seu trabalho						
	19 Quando um colega está com dificuldades, ofereço-me para ajudá-lo						
	20 Quando o meu superior me fala algo, posso confiar no que ele diz						
Conscienciosidade	21 Sugiro novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor						
Conscienciosidade	22 Frequento cursos de aperfeiçoamento profissional						
Cortesia	23 Procuo ser educado com os meus colegas de trabalho						
Virtude Cívica	24 Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a empresa						
Altruísmo	25 Complemento o trabalho de colegas espontaneamente						
Conscienciosidade	26 Apresento ideias sobre o meu trabalho nesta organização						
	27 Desempenho o meu trabalho sempre com zelo						
Virtude Cívica	28 Procuo defender a minha empresa						
Altruísmo	29 Ofereço apoio emocional à colegas com problemas pessoais						
Conscienciosidade	30 Busco cursos complementares que ampliem a minha área de atuação.						
Cortesia	Quando identifico um problema iminente no trabalho, busco logo soluções						
Cortesia	Sou gentil e cortez com colegas de trabalho, mesmo que tenhamos opiniões divergentes						
Desportivismo	Quando tenho um problema a resolver, procuro resolvê-lo antes de apresentá-lo ao chefe						Desportivo
Desportivismo	Considero que meu trabalho é avaliado de forma justa pelo meu superior						
Desportivismo	Quando falta insumos para o meu trabalho vou logo falar com a chefia						
Desportivismo	Acredito que o critério de ocupação dos cargos de confiança é justo						
Desportivismo	Meu gestor é um mero repassador de informações					Não Desportivo	Não Desportivo
Virtude Cívica	Informo sobre o papel desta organização na sociedade						

Na sua opinião, a CPRM é considerada uma empresa cidadã junto aos seus funcionários?

- Discordo totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo
 Concordo totalmente.

Parte II

Escolha a opção que se aplica ao seu caso.

1 - Sexo Masc. Fem.

2 - Idade: entre 21 e 30 anos ; entre 31 e 40 anos; entre 41 e 50 anos;
 entre 51 e 60 anos; acima 60 anos.

3 - Escolaridade: Ensino fundamental completo Ensino médio completo Superior completo Pós- graduação lato sensu Mestrado Doutorado Pós-Doutorado.

4 – Qual carreira pertence:

Analista em Geociências

Pesquisador em Geociências

Técnico em Geociências

Auxiliar Administrativo e Operacional

5 – Tempo de empresa:

Até 10 anos , entre 11 e 20 anos , entre 21 e 30 anos , entre 31 e 40 anos ,
 mais de 40 anos.

6 – Unidade Regional

Sede-Brasília , Rio de Janeiro , Manaus , Porto Velho , Belém ,
 Recife , Fortaleza , Salvador , São Paulo , Porto Alegre , Belo Horizonte
 , Goiânia ou Teresina .

7 – Diretoria a que pertence

Presidência – PR , Diretoria de Administração e Finanças – DAF , Diretoria de Geologia e Recursos Minerais – DGM , Diretoria de Hidrologia e Gestão Territorial – DHT , Diretoria de Relações Institucionais – DRI .

Versão final com os parâmetros:

Variáveis	N.	Assertivas	Parâmetros	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Conscienciosidade	1	Participo de reuniões que não são obrigatórias		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Virtude Cívica	2	Me mantenho atualizado com as novidades da empresa		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Conscienciosidade	3	Contribuo com novas rotinas para melhorar os processos do setor		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Cortesia	4	Quando identifico um problema iminente no trabalho, busco logo soluções		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Altruísmo	5	Repasso meus conhecimentos para os colegas de trabalho		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Cortesia	6	Me comunico com os outros antes de iniciar ações que possam afetá-los		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Conscienciosidade	7	Sugiro novas formas mais eficientes para realizar as tarefas		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Cortesia	8	Se eu enfrentar dificuldades no trabalho, sei que meus colegas irão tentar me ajudar		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Cortesia	9	Sou gentil e cortes com colegas de trabalho, mesmo que tenhamos opiniões divergentes		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Virtude Cívica	10	Participo voluntariamente de projetos especiais da organização		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Virtude Cívica	11	Forneço sugestões a administração para melhorar a estrutura da organização		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Desportivismo	12	Eu posso contar problemas do meu trabalho ao meu superior		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Altruísmo	13	Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Altruísmo	14	Ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Desportivismo	15	Considero que meu trabalho é avaliado de forma justa pelo meu superior		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Cortesia	16	Considero o impacto de minhas ações sobre os colegas		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Altruísmo	17	Ajudo colegas na resolução de problemas		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Desportivismo	18	Acredito que o critério de ocupação dos cargos de confiança é justo		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Virtude Cívica	19	Informo sobre o papel desta organização na sociedade		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Desportivismo	20	Meu gestor é um mero repassador de informações		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Conscienciosidade	21	Sugiro novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Cortesia	22	Procuro ser educado com os meus colegas de trabalho		Não cortês	Não cortes	Cortês	Cortês	Cortês
Virtude Cívica	23	Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a empresa		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Altruísmo	24	Complemento o trabalho de colegas espontaneamente		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Conscienciosidade	25	Apresento ideias sobre o meu trabalho nesta organização		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Desportivismo	26	Quando tenho um problema a resolver, procuro resolvê-lo antes de apresentá-lo ao chefe		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo
Virtude Cívica	27	Procuro defender a minha empresa		Não virtuoso	Não virtuoso	Virtuoso	Virtuoso	Virtuoso
Altruísmo	28	Ofereço apoio emocional à colegas com problemas pessoais		Não altruísta	Não altruísta	Altruísta	Altruísta	Altruísta
Conscienciosidade	29	Busco cursos complementares que ampliem a minha área de atuação.		Não consciencioso	Não consciencioso	Consciencioso	Consciencioso	Consciencioso
Desportivismo	30	Quando falta insumos para o meu trabalho vou logo falar com a chefia		Não Desportivo	Não desportivo	Desportivo	Desportivo	Desportivo

Respostas extraídas do *SurveyMonkey* e tabuladas no Software Excel:

Média Conscienciosidade	Média Virtude	Média Cortesia	Média Altruísmo	Média Desportivismo	RespostaY
3	2,5	3,5	4	3,7	1
3,8	3,8	4,2	4,2	3,3	3
4,3	3,8	3,3	4	3,3	3
4	3,8	4	4	2,8	3
4,8	4,8	4,8	4,3	3,2	4
4	4	3,7	4	3,3	4
3,5	3	3,5	3,8	3,2	3
3,3	3,7	3,8	3,7	2,8	2
3,7	3,5	3,8	3,7	3	3
3,7	4,2	4,3	4,7	3,5	4
4	3,5	3,5	4	3	2
4,3	4,7	4,2	4,3	3,5	2
4,2	3,8	4,5	4,3	3,3	4
3,5	3,8	4,2	3,7	3,3	4
3	4,2	3,8	3,7	3,2	4
5	5	5	5	3,8	5
3,3	3	3,5	3	3,3	5
4,3	4,3	4,2	4,2	3,7	2
4,5	3,3	4,7	4,7	3	3
4	4,3	4,2	4,5	3,3	4
3,3	3,5	4,8	4,7	3	2
3,7	4	3,3	3,5	3	3
3,8	3,7	3,7	3,8	3,2	3
4,3	4,7	4,7	4,7	3,8	4
3,5	3,8	3,8	4,5	3,3	2
3,8	4	4,7	4,5	3,8	4
3,5	3,8	3,8	4	3,8	4
4,5	4	4,5	4,3	3,5	3
4,2	3,8	4,7	4,5	4	4
4,3	4,3	4,8	4,7	4,2	5
4,2	3,8	3,8	3,7	3,3	4
4,2	4	4,2	3,7	3,2	4
4,2	3,3	4,3	4	3	2
3,7	3,7	4,2	4,2	3	4
4,2	4,3	4,3	4	3,3	3
2,8	3,2	3	3,5	2,7	2
3,2	3	4	4	3,3	3
3,5	3,7	4,7	4	2,2	2
5	4	4,3	4,3	3,2	3
3	3,2	3,3	3,8	2,5	1

4,2	4,5	4,3	4,8	4	5
4,3	4	4,3	4,5	3,2	1
4,5	3	4,5	4,5	3,2	3
4,7	4,3	3,8	4,3	3,8	3
4	3,8	4,7	4,3	3,3	3
4,3	4,2	5	4,5	3,8	5
3,5	2,8	3,7	3,3	2,5	4
4,7	2,5	3,7	4,3	3,3	2
4,3	4,8	4,7	4	3	2
4,2	3,8	4,5	4	3,5	1
4,2	4	4,2	3,8	3,5	3
4	4	4,5	4,7	3,5	4
3,7	4	3,8	3,8	2,5	3
4,5	4	4,7	4,5	3,7	5
3,5	3,8	4,2	4	3,3	3
4	3,3	4	3,5	3,3	4
4,5	4,8	5	4,8	4,2	5
4	3,7	4,2	3,7	3,2	3
4,8	4,2	4,8	4,3	4	4
4	3,5	3,5	4,5	3,3	3
3,8	3,3	4	4,3	3,5	3
4	3	4	4,2	3,7	3
3,3	3,5	4	3,8	3,2	1
3,2	3,2	4	3,8	2,5	3
4,5	3,8	3,7	4,3	3,7	3
3,3	2,5	4	4,2	2,3	2
4,2	3,8	4,3	3,8	3,7	4
3	2,8	3,5	4	2,7	2
3,5	3,5	4,3	3,8	3,3	4
4,2	4,5	4,5	4	3,3	3
4,2	4,2	4,2	4,2	3,5	3
3,8	3,5	4,5	4,7	2,8	3
3,8	3,2	4	4,3	3	2
4,2	4	4,8	4,3	3,7	3
4,2	4,2	3,7	3,7	2,3	4
4,2	3,7	4	4,3	3,2	4
3,8	4,2	4	4,2	3,2	4
4,3	4,5	4,3	4,5	3,7	4
4,2	3,8	3,7	4	2,5	1
4,7	3,7	3,5	4	3,5	4
3,8	4	3,8	3,8	2,7	2
4,2	4	3,8	4,2	3,3	2
4	3,3	4,2	3,8	2,7	3
3,7	3,8	3,7	3,7	3,2	3
4,2	4,3	4,2	4,5	2,3	3

4,2	4	4,5	4	3,7	3
4	4	4	4	3,5	4
3,8	4	4	4	3	2
4,3	4	4	4	3,5	3
4,7	4,3	4,8	4,3	3,5	4
4	4,2	4,5	3,8	3	3
4,8	5	4,8	4,8	3,7	4
2,8	2,8	3,7	3,8	3,2	3
3,5	3,7	4,3	4,2	3,3	3
4,2	4,5	4,8	4,2	3,3	3
4	4	4,3	4,8	3,3	3
3,8	3,8	3,3	4	2,8	3
4,7	4,5	4,5	3,8	3,8	4
3,7	3,8	4	4,5	2,5	3
4,3	4	4,3	4,2	3,3	3
3,8	3,8	4	4,3	3,5	3
4	4,3	4	4	3,3	4
3,3	4,3	4,3	4,5	4,2	2
4	4,3	4,3	4,2	2,7	1
3,7	4,3	4	3,2	3,7	3
3,7	3,5	4,2	3,7	3,2	4
4,2	4,3	4,7	4,7	3,8	5
3,8	3,7	3,8	4	3,5	3
3,7	3,3	3,8	3,7	3	3
3,7	3,2	3,5	4	3	2
3,8	3,8	3,7	3,8	2,7	3
4,7	3,7	4,7	4,8	3,7	3
4	4	3,8	3,8	3,2	2
2,5	2	3,2	3	2,5	1
4,3	4,7	4,7	4,5	4	4
4,7	3,5	4	3,2	2,7	1
3,7	3,8	3,7	3,5	3	2
4	3,7	3,8	3,8	3,2	4
3,5	3,7	4,2	4,2	3,5	4
3,8	3,5	3,8	4	3,2	3
5	4,2	4,7	3,7	3,2	1
3,8	4,2	4,2	3,8	4	4
4,5	4	4,3	4,3	3,8	4
3,7	3,2	2,3	3	2,3	2
4,5	3,5	3,7	3,7	2,7	4
3,3	2,5	4,2	4,3	3,2	2
4,8	4,2	4,8	4,8	3,5	3
4	3,5	4	4	3,3	4
3,2	3,7	4	3,8	3,3	3
4,5	4,3	4	4,3	3,7	4

4,3	3,7	4,7	4,5	3,7	4
4,2	4,3	4,3	4,3	2,7	4
3,8	3,8	3,5	3,5	3,2	2
5	5	5	5	3,7	5
4	3,7	3,8	3,5	3,5	2
4,2	4,2	3,8	3,8	4,3	5
3,5	2,8	3,8	4,3	2,3	1
3,7	3,5	3,8	3,8	3,5	2
3,2	4	4,7	4,7	3,3	4
4	4	4,2	4,2	3,5	4
4	4,2	4,7	4,8	3,5	4
3,5	2,8	4	4	3	3
4,5	4,7	4,5	4,7	3,8	4
4,2	3,8	4	4,3	2,5	3
4	3,8	4,2	4,2	2,7	3
3,2	2	3,5	4,5	2,5	1
4,5	4,8	4,3	4	3	4
3,7	3,3	4	3,8	3,3	4
4,2	4	4,3	4,7	3	4
3	3	5	4,5	2,8	2
4,2	3,7	3,8	3,8	3,2	2
3,7	3,3	3,5	3,7	3,3	3
3,2	3,2	3,5	3,3	2,5	3
4	4,3	4,2	4	2,8	3
4	3,3	4,2	4	3	3
3,7	3	3,8	4,2	4	1
4,3	4,3	4,5	4,5	3,5	2
4,5	4,3	4,3	3,8	3	3
4	3,8	3,8	4	3,2	3
3,3	3,5	4,3	3,3	2,8	2
4,2	4,2	4,7	4,8	3,5	3
4,5	4,5	4	4,7	3,2	5
3	2,7	4	4,3	2,8	2
4,3	4,3	4,5	4,5	3,5	4
4,2	4,2	5	4,5	3,2	2
4,2	4,2	5	4,5	3,2	2
3,8	3,5	3,3	3,8	3,2	2
3,7	3	4	3,8	3,5	3
4,8	3,5	4,3	5	3	1
4,3	3,8	3,8	4,2	3,8	2
4,2	4,7	4,8	4,8	3,8	4
5	5	4,7	4,3	3,8	4
4,3	4,2	4,2	5	3	3
5	4,8	4,8	4,8	3,8	4
4,2	4,5	4,3	4	4,7	5

4,8	3,8	3,7	4,2	3,5	4
4,2	4,5	3,7	4	4	2
4,7	3,2	4,7	3,8	2,8	2
4,7	3,8	4	4,5	3,5	3
3	2,5	4,3	3,8	2,7	2
4	3,2	4	3,8	3	2
3,7	4,2	4	3,3	3,3	5
4,2	3,3	4,3	4,8	2,8	4
4	3,5	4	3,5	3	2
5	4,7	4,7	5	2,8	2
4,2	3,7	4	4,3	3	3
3,8	4,2	4	4	3,5	4
4,2	3,7	3,8	4	2,3	1
4,5	4,5	4,3	4,3	3,7	4
4,8	4,5	5	4,3	3,3	3
3	2,7	3,7	4,2	1,8	1
1	1,7	1,8	1,7	2	1
3,8	3,2	4	4,2	3	2
3,7	3,7	3,3	3,5	2,3	2
3,5	3,5	3,8	4	3	4
4	4	4	3,8	3,2	3
3,8	3,2	3,8	3,3	2,8	2
4,3	3,7	4,5	4,8	3,7	3
4,3	4,3	4,3	4,5	2,8	1
4,2	3,8	3,7	3,7	2,8	4
3,7	3,8	4	3,8	3,2	4
4	3,2	3,7	4,2	1,8	2
4	4,7	4,2	4,2	3,3	4
3,8	3,7	4,7	4,8	4	3
4,5	4	5	4,3	3,5	4
3,8	4,2	5	4,8	4,7	4
3,8	3,8	3,8	3,8	3,2	2
4	4	4	4	3,7	2
4	4	4,7	4	4,3	3
4,2	4,3	4,8	4,3	3,3	5
4,2	4	4,3	4,8	3,2	2
4,5	3,7	4,2	4,2	3,3	2
3,7	4,3	5	4,7	3,2	1
3,5	3,3	4,5	4,3	2,3	2
4	3,7	4	3,7	2,5	4
4,7	4,3	3,8	4,3	2,8	2
3,8	4	4,3	3,3	3,5	3
4,2	4,3	4	4	2,3	4
3	2,5	3,2	3,8	3	1
4	3,8	3,8	3,8	3,3	4

4,5	4,3	4,5	4,5	3,2	4
4,2	3,5	4	3,8	3,3	1
4	4,3	4,2	3,5	3,7	3
3,8	3,7	4	3	3,2	2
3,7	3,7	3,5	3,8	2,3	1
3,3	3,2	4	3,8	3,3	3
5	5	5	4,8	3,8	5
4	4	4	3,8	2,7	3
3,8	3,5	3,8	4,3	3	2
3,5	3,8	4,2	3,7	3,7	2
4,3	4,7	4,8	4,5	3,7	3
4,3	3,8	4,2	4	3,3	4
3,8	3,5	4,5	4	2,8	4
4,7	3,8	4,5	4,8	3,7	2
4,2	3,8	4	4,3	2,2	1
3,7	3,3	2,8	3,7	2,5	1
3,8	3,5	4,2	3,2	2,8	3
4	4	4,5	4,8	3,3	5
4,8	4,7	4,5	4,3	3,2	4
4,8	4,3	4,2	4,8	3,3	4
4,8	5	5	5	3,8	5
4,7	4,3	3,7	3,7	3,3	3
4	3,7	3,5	3,5	2,8	3
4,5	4	4,3	4,8	3	4
4,2	3,7	4,7	4	3,3	2
3,8	3,5	3,7	3,8	3,3	3
3,8	3,7	4	4,5	2,7	3
5	4,8	4,8	5	3,8	5
3,7	3,5	3,7	4	2,8	1
4,2	3,8	4,3	3,8	3	4
4	3,3	3,8	4	3,2	1
2,2	2,8	4,2	4	2	1
4,2	4	3,8	4	3,2	2
4	4	4	4	3,2	3
3,2	3,7	4	4,3	3,8	3
4,2	4,2	3,8	3,8	3	2
4,3	4,7	4,5	4,5	3,8	4
4,2	4,3	4,3	4	3,2	4
4,5	4,2	3,3	4	2,2	1
4,7	4,3	3,7	4,2	3,2	2
3,2	3,7	4,5	4,2	3	2
4,8	4,8	4,8	5	4	4
4,3	4,2	4	4,8	3,3	4
4,8	4,5	4,3	4,7	3,7	4
3,5	3,3	3,8	4	3,7	2

3,5	3,3	3,7	3,8	3,3	4
4	3,8	4	3,8	3,2	2
3,8	3	3,7	3,5	3,2	2
3,2	3,3	3,2	2,7	3,5	4
4,7	4,2	4,8	4,8	3,7	2
3,7	4,3	4,3	3,7	2,8	2
4	3,5	4	3,8	3,3	2
4	3,3	4,7	4,2	2,8	4
4,2	4,2	4,7	4,5	3,8	5
4,8	4,7	4,8	4,5	4,2	2
4	3,3	3,5	3,7	3,2	2
3	3,3	3	2,8	3	3
2,8	2,5	3,7	3,7	2,7	2
4,2	4,3	4,5	3,8	3,5	5
3,7	3,7	4	4,3	3,8	3
4	3	4,2	3,8	2,8	3
4,2	3,5	4,7	3,7	3,3	4
4	3,5	4,5	4,2	3,7	2
4,5	4,5	4,5	4,5	3,3	1
3,7	3,2	4,8	4,7	3,5	3
3,7	4	4	4,2	2,7	3
4,5	4,5	4,7	4,8	4	3
4,2	4	4,8	5	3,5	5
4,3	3,7	4,5	4	3	3
3,8	3,5	3,8	3,5	3	2
4,3	3,7	4,7	4,2	3,2	3
4	3,5	3,7	4	3,2	3
3,8	3,2	3,7	3,7	2,8	3
4,8	4,7	4,8	5	3,5	4
4	4,5	4,3	4,3	3,8	3
4,3	4,3	4,2	4,2	3	2
4,5	4	4,7	4,7	2,2	1
3,8	4	4,8	4,5	3,2	4
5	4,3	4,2	4,7	3,7	4
3,3	2,8	3,5	3,5	2,5	1
4,2	4,2	3,8	4,3	3,3	4
4,3	4,3	4,3	4,5	2,8	4
4,3	4	4,7	4	3,8	3
3,3	3,3	3,5	3,5	3	3
3,8	3,2	3,8	4,2	2,7	3
4,7	2,8	4,5	3,5	2,7	1
4	4	4,2	4,3	3,3	3
4,5	4,5	4,7	4,3	2,7	3
3,7	3,8	4,5	3,5	2,7	1
4,3	4,5	4,5	4,3	3,2	2

5	4,7	4,7	4,8	3,7	3
3,8	3,3	3,8	4,8	2,5	3
3,5	4	3,7	3,2	2,5	4
4,3	4,7	4,5	4,8	3,5	4
4,5	4,2	4	4,5	3,3	4
3	3,2	4,5	4	3,2	3
3,3	3,7	4	4,3	2,7	4
4,5	4,7	4,5	4,7	3,8	4
4	4,3	4,5	4,3	2,8	4
4,3	3,7	4,3	4	3	3
3,8	4,3	4,5	4,2	3,7	4
4,8	4,7	4,7	3,8	3,3	5
4	4	3,8	3,7	4	4
4,5	3,7	4,2	4,8	3,5	4
1	1	2,8	2,3	2,3	1
4,2	4	4,8	4,5	3,7	3
3,3	3,8	4	4,7	3,5	2
4,7	5	4,7	5	4,2	3
4,3	3	3,8	4,3	3	3
4	3,8	4,7	4	3,5	3
2,8	2,3	3,5	3,5	2,3	2
4,5	4,7	4,8	4,8	4,2	4
4	4,2	4,2	4,7	2,8	2
3,8	3,3	3,3	3,8	3,3	3
4	3,7	3,8	4	2,7	3
3,7	4,2	4,5	3,7	3,2	3
3,5	3,5	4,2	4,2	2,8	4
4	3,7	3,8	4	3	3
4,7	4,5	4,3	4,5	4,2	4
4	3,2	4,5	4,2	2,8	4
3,2	3,3	4,3	3,7	4	4
4,7	4,3	4,2	4,8	4	5
4,5	3,3	5	4,7	3,2	3
3,5	3,5	4	4	2,8	3
4	4	4,3	4,3	3,3	4
3,8	3,5	3,7	4	2,7	2
4,2	4,2	4,5	3,7	3	5
3,3	3,8	4,3	4,5	3,7	4
4,7	4	4,7	4,5	3,3	4
4,5	3,2	5	5	3,8	2
3,8	3,3	4,3	3,8	2,7	2
4,3	4	4,2	3,8	3,3	3
3,3	3	4	4	2,2	2
4	4	3,7	4	3,2	5
4	3,5	4,5	4,5	3	1

4,5	4,2	4,3	4,2	2,7	2
4,2	4,7	3,3	3,7	3,8	3
4,3	4,5	4,2	4,7	3,3	4
4,5	3,3	4	4,8	4	1
4,2	4	4,3	4,3	3,2	2
3,8	2,8	3,8	3,7	2,5	2
5	5	4,2	5	3	1

RESUMO DOS RESULTADOS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,514673833
R-Quadrado	0,264889154
R-quadrado ajustado	0,254564564
Erro padrão	0,947727829
Observações	362

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	5	115,2201964	23,04403928	25,65614136	4,09271E-22
Resíduo	356	319,7549417	0,898188039		
Total	361	434,9751381			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>	<i>Inferior 95,0%</i>	<i>Superior 95,0%</i>
Interseção	-1,275943799	0,507538143	-2,513986025	0,012378033	-2,274093686	-0,277793912	-2,274093686	-0,277793912
Média Conscienciosidade	-0,125610277	0,134451483	-0,934242413	0,350812096	-0,390029285	0,13880873	-0,390029285	0,13880873
Média Virtude	0,583234059	0,125020446	4,665109391	4,37193E-06	0,337362598	0,829105519	0,337362598	0,829105519
Média Cortesia	0,245442345	0,147026723	1,669372343	0,095922679	-0,043707759	0,53459245	-0,043707759	0,53459245
Média Altruísmo	-0,135671903	0,144746988	-0,937303808	0,349237734	-0,420338567	0,148994761	-0,420338567	0,148994761

Média								
Desportivismo	0,646858392	0,120269268	5,378417966	1,36392E-07	0,410330837	0,883385948	0,410330837	0,883385948

RESULTADOS DE RESÍDUOS

<i>Observação</i>	<i>Previsto(a)</i>		
	<i>RespY</i>	<i>Resíduos</i>	<i>Resíduos padrão</i>
1	2,515047161	-1,515047161	-1,609797025
2	3,05869512	-0,05869512	-0,062365867
3	2,802126251	0,197873749	0,210248618
4	2,68818978	0,31181022	0,331310587
5	3,585331279	0,414668721	0,440601779
6	3,054633084	0,945366916	1,004489423
7	2,447564236	0,552435764	0,586984664
8	2,70940667	-0,70940667	-0,753772408
9	2,671887426	0,328112574	0,348632478
10	3,390629732	0,609370268	0,647479807
11	2,519870068	-0,519870068	-0,552382335
12	3,636605122	-1,636605122	-1,738957125
13	3,068516522	0,931483478	0,989737726
14	3,164214155	0,835785845	0,888055238
15	3,29745014	0,70254986	0,746486779
16	4,019089207	0,980910793	1,042256186
17	2,645909654	2,354090346	2,501313314
18	3,546250367	-1,546250367	-1,642951655
19	2,5399786	0,4600214	0,488790779
20	3,284488523	0,715511477	0,760259005

RESULTADOS DE PROBABILIDADE

<i>Percentil</i>	<i>RespY</i>
0,138121547	1
0,414364641	1
0,690607735	1
0,966850829	1
1,243093923	1
1,519337017	1
1,79558011	1
2,071823204	1
2,348066298	1
2,624309392	1
2,900552486	1
3,17679558	1
3,453038674	1
3,729281768	1
4,005524862	1
4,281767956	1
4,55801105	1
4,834254144	1
5,110497238	1
5,386740331	1

21	2,831901979	-0,831901979	-0,883928477
22	2,867917663	0,132082337	0,140342663
23	2,867233463	0,132766537	0,141069652
24	3,899115051	0,100884949	0,107194215
25	2,957499694	-0,957499694	-1,017380975
26	3,580790729	0,419209271	0,44542629
27	3,348764842	0,651235158	0,691962895
28	3,276851929	-0,276851929	-0,294166032
29	3,543271485	0,456728515	0,485291959
30	3,949109019	1,050890981	1,116612881
31	2,978110022	1,021889978	1,085798177
32	3,128247933	0,871752067	0,926270759
33	2,574455077	-0,574455077	-0,610381048
34	2,818875224	1,181124776	1,254991395
35	3,351746653	-0,351746653	-0,373744614
36	2,246689445	-0,246689445	-0,26211721
37	2,645519951	0,354480049	0,376648954
38	2,476366119	-0,476366119	-0,506157683
39	2,970900804	0,029099196	0,030919037
40	2,125126843	-1,125126843	-1,195491396
41	3,812656817	1,187343183	1,261598696
42	3,031693617	-2,031693617	-2,158754146
43	2,472425972	0,527574028	0,560568095
44	3,448947967	-0,448947967	-0,477024822
45	3,142727047	-0,142727047	-0,151653084
46	3,708265106	1,291734894	1,372518983
47	1,995040971	2,004959029	2,130347597
48	2,051153231	-0,051153231	-0,054352314
49	3,534922075	-1,534922075	-1,630914901

5,662983425	1
5,939226519	1
6,215469613	1
6,491712707	1
6,767955801	1
7,044198895	1
7,320441989	1
7,596685083	1
7,872928177	1
8,149171271	1
8,425414365	1
8,701657459	1
8,977900552	1
9,254143646	1
9,53038674	1
9,806629834	1
10,08287293	1
10,35911602	2
10,63535912	2
10,91160221	2
11,1878453	2
11,4640884	2
11,74033149	2
12,01657459	2
12,29281768	2
12,56906077	2
12,84530387	2
13,12154696	2
13,39779006	2

50	3,238589771	-2,238589771	-2,378589424
51	3,30873826	-0,30873826	-0,328046509
52	3,285388306	0,714611694	0,75930295
53	2,626508069	0,373491931	0,396849824
54	3,428177696	1,571822304	1,670122841
55	3,123512584	-0,123512584	-0,131236964
56	2,787837898	1,212162102	1,287969771
57	4,251125271	0,748874729	0,795708768
58	2,978399771	0,021600229	0,022951091
59	3,752877557	0,247122443	0,262577287
60	2,646091634	0,353908366	0,376041518
61	2,83379411	0,16620589	0,176600277
62	2,776640705	0,223359295	0,23732801
63	2,887024494	-1,887024494	-2,005037529
64	2,27181443	0,72818557	0,773725726
65	3,093222919	-0,093222919	-0,099053008
66	1,667349121	0,332650879	0,353454605
67	3,346007362	0,653992638	0,694892826
68	2,043158987	-0,043158987	-0,045858116
69	3,000220981	0,999779019	1,062304416
70	3,517481934	-0,517481934	-0,549844849
71	3,371116311	-0,371116311	-0,394325634
72	2,566092458	0,433907542	0,46104378
73	2,452041508	-0,452041508	-0,48031183
74	3,517539394	-0,517539394	-0,549905903
75	2,540001019	1,459998981	1,551306174
76	2,822786104	1,177213896	1,250835931
77	3,178214435	0,821785565	0,873179391
78	3,646739843	0,353260157	0,375352771

13,67403315	2
13,95027624	2
14,22651934	2
14,50276243	2
14,77900552	2
15,05524862	2
15,33149171	2
15,60773481	2
15,8839779	2
16,16022099	2
16,43646409	2
16,71270718	2
16,98895028	2
17,26519337	2
17,54143646	2
17,81767956	2
18,09392265	2
18,37016575	2
18,64640884	2
18,92265193	2
19,19889503	2
19,47513812	2
19,75138122	2
20,02762431	2
20,3038674	2
20,5801105	2
20,85635359	2
21,13259669	2
21,40883978	2

79	2,395377503	-1,395377503	-1,48264332
80	2,872018882	1,127981118	1,198524175
81	2,743318719	-0,743318719	-0,78980529
82	3,026920882	-1,026920882	-1,091143711
83	2,408109761	0,591890239	0,628906591
84	2,951685087	0,048314913	0,051336489
85	2,612508075	0,387491925	0,411725367
86	3,484608262	-0,484608262	-0,514915283
87	3,257637466	0,742362534	0,788789306
88	2,959330325	-0,959330325	-1,019326093
89	3,219954383	-0,219954383	-0,233710158
90	3,500332795	0,499667205	0,530916001
91	3,200710635	-0,200710635	-0,213262921
92	3,957571335	0,042428665	0,045082121
93	2,467933088	0,532066912	0,56534196
94	3,062599032	-0,062599032	-0,066513926
95	3,563980257	-0,563980257	-0,599251141
96	3,093360969	-0,093360969	-0,099199691
97	2,541502194	0,458497806	0,4871719
98	3,805240372	0,194759628	0,206939743
99	2,463979394	0,536020606	0,569542915
100	3,137081027	-0,137081027	-0,145653967
101	3,125411139	-0,125411139	-0,133254253
102	3,303236005	0,696763995	0,74033907
103	3,979132504	-1,979132504	-2,102905902
104	2,961619293	-1,961619293	-2,084297428
105	3,708199968	-0,708199968	-0,75249024
106	2,899436042	1,100563958	1,169392366
107	3,678382455	1,321617545	1,404270472

21,68508287	2
21,96132597	2
22,23756906	2
22,51381215	2
22,79005525	2
23,06629834	2
23,34254144	2
23,61878453	2
23,89502762	2
24,17127072	2
24,44751381	2
24,72375691	2
25	2
25,27624309	2
25,55248619	2
25,82872928	2
26,10497238	2
26,38121547	2
26,65745856	2
26,93370166	2
27,20994475	2
27,48618785	2
27,76243094	2
28,03867403	2
28,31491713	2
28,59116022	2
28,86740331	2
29,14364641	2
29,4198895	2

108	3,058700835	-0,058700835	-0,062371939
109	2,555240614	0,444759386	0,47257429
110	2,382582934	-0,382582934	-0,406509371
111	2,602127673	0,397872327	0,422754951
112	3,187383852	-0,187383852	-0,199102691
113	3,04162586	-1,04162586	-1,106768326
114	1,5720444	-0,5720444	-0,607819609
115	4,05562111	-0,05562111	-0,059099611
116	2,469144051	-1,469144051	-1,56102317
117	2,84944779	-0,84944779	-0,902571589
118	2,866655642	1,133344358	1,204222827
119	3,167426476	0,832573524	0,884642021
120	2,747996506	0,252003494	0,267763596
121	3,267127695	-2,267127695	-2,408912087
122	3,799058379	0,200941621	0,213508353
123	3,421820978	0,578179022	0,614337886
124	1,770923148	0,229076852	0,243403139
125	2,352797452	1,647202548	1,750217306
126	2,285042953	-0,285042953	-0,302869316
127	3,361612409	-0,361612409	-0,384227366
128	2,836648758	1,163351242	1,236106318
129	3,080918173	-0,080918173	-0,085978732
130	3,458472652	0,541527348	0,575394044
131	3,278329534	0,721670466	0,766803172
132	2,922930047	1,077069953	1,144429065
133	2,917169971	-0,917169971	-0,974529063
134	3,954403368	1,045596632	1,110987427
135	3,101414731	-1,101414731	-1,170296346
136	3,844694848	1,155305152	1,227557032

29,6961326	2
29,97237569	2
30,24861878	2
30,52486188	2
30,80110497	2
31,07734807	2
31,35359116	2
31,62983425	2
31,90607735	2
32,18232044	2
32,45856354	2
32,73480663	2
33,01104972	2
33,28729282	3
33,56353591	3
33,83977901	3
34,1160221	3
34,39226519	3
34,66850829	3
34,94475138	3
35,22099448	3
35,49723757	3
35,77348066	3
36,04972376	3
36,32596685	3
36,60220994	3
36,87845304	3
37,15469613	3
37,43093923	3

137	1,754541624	-0,754541624	-0,801730066
138	2,981749432	-0,981749432	-1,043147273
139	3,305593319	0,694406681	0,737834331
140	3,279591554	0,720408446	0,765462226
141	3,437556397	0,562443603	0,597618386
142	2,297132538	0,702867462	0,746824243
143	3,824904526	0,175095474	0,186045807
144	2,428308636	0,571691364	0,607444495
145	2,645458029	0,354541971	0,376714748
146	1,354242054	-0,354242054	-0,376396075
147	3,411623082	0,588376918	0,62517355
148	2,78481941	1,21518059	1,291177032
149	2,887748586	1,112251414	1,181810747
150	2,524819204	-0,524819204	-0,557640986
151	2,841533587	-0,841533587	-0,894162439
152	2,675665428	0,324334572	0,344618202
153	2,216929209	0,783070791	0,832043426
154	3,028895278	-0,028895278	-0,030702366
155	2,575032898	0,424967102	0,451544212
156	2,959292837	-1,959292837	-2,081825478
157	3,449809821	-1,449809821	-1,540479793
158	3,147140433	-0,147140433	-0,156342481
159	2,897844668	0,102155332	0,108544047
160	2,769749792	-0,769749792	-0,817889342
161	3,412434341	-0,412434341	-0,438227662
162	3,197421507	1,802578493	1,915310341
163	2,131541022	-0,131541022	-0,139767494
164	3,449809821	0,550190179	0,584598642
165	3,332711098	-1,332711098	-1,416057807

37,70718232	3
37,98342541	3
38,25966851	3
38,5359116	3
38,8121547	3
39,08839779	3
39,36464088	3
39,64088398	3
39,91712707	3
40,19337017	3
40,46961326	3
40,74585635	3
41,02209945	3
41,29834254	3
41,57458564	3
41,85082873	3
42,12707182	3
42,40331492	3
42,67955801	3
42,9558011	3
43,2320442	3
43,50828729	3
43,78453039	3
44,06077348	3
44,33701657	3
44,61325967	3
44,88950276	3
45,16574586	3
45,44198895	3

166	3,332711098	-1,332711098	-1,416057807
167	2,652409714	-0,652409714	-0,693210906
168	2,739220871	0,260779129	0,277088051
169	2,480063819	-1,480063819	-1,572625852
170	3,221142239	-1,221142239	-1,297511519
171	3,922653123	0,077346877	0,08218409
172	4,040426836	-0,040426836	-0,042955098
173	2,926588564	0,073411436	0,078002529
174	3,880488307	0,119511693	0,126985861
175	4,373995214	0,626004786	0,665154635
176	2,939735348	1,060264652	1,126572773
177	3,773928932	-1,773928932	-1,884869059
178	2,449266173	-0,449266173	-0,477362927
179	2,985227508	0,014772492	0,015696352
180	2,091677026	-0,091677026	-0,097410435
181	2,494755404	-0,494755404	-0,525697019
182	3,377566015	1,622433985	1,723899737
183	2,336545876	1,663454124	1,767485243
184	2,710427192	-0,710427192	-0,754856753
185	3,123627894	-1,123627894	-1,193898703
186	2,693414426	0,306585574	0,325759196
187	3,399406333	0,600593667	0,638154325
188	2,232226653	-1,232226653	-1,309289144
189	3,648752168	0,351247832	0,373214597
190	3,524135369	-0,524135369	-0,556914385
191	1,424617116	-0,424617116	-0,451172338
192	1,094814593	-0,094814593	-0,100744224
193	2,465608698	-0,465608698	-0,494727501
194	2,240146571	-0,240146571	-0,25516515

45,71823204	3
45,99447514	3
46,27071823	3
46,54696133	3
46,82320442	3
47,09944751	3
47,37569061	3
47,6519337	3
47,9281768	3
48,20441989	3
48,48066298	3
48,75690608	3
49,03314917	3
49,30939227	3
49,58563536	3
49,86187845	3
50,13812155	3
50,41436464	3
50,69060773	3
50,96685083	3
51,24309392	3
51,51933702	3
51,79558011	3
52,0718232	3
52,3480663	3
52,62430939	3
52,90055249	3
53,17679558	3
53,45303867	3

195	2,65630791	1,34369209	1,427725541
196	3,090714329	-0,090714329	-0,096387532
197	2,409253263	-0,409253263	-0,434847642
198	3,188539494	-0,188539494	-0,200330606
199	2,947920478	-1,947920478	-2,0697419
200	2,630136592	1,369863408	1,455533594
201	3,011750601	0,988249399	1,050053743
202	1,590623868	0,409376132	0,434978195
203	3,558483717	0,441516283	0,469128366
204	3,494490619	-0,494490619	-0,525415675
205	3,399573102	0,600426898	0,637977127
206	4,312541227	-0,312541227	-0,33208731
207	2,950101104	-0,950101104	-1,009519683
208	3,387009145	-1,387009145	-1,473751611
209	3,946933822	-0,946933822	-1,006154322
210	3,433766255	1,566233745	1,664184778
211	3,003553074	-1,003553074	-1,066314498
212	2,91244452	-0,91244452	-0,969508086
213	3,426705262	-2,426705262	-2,57846951
214	2,217968295	-0,217968295	-0,231599861
215	2,476510427	1,523489573	1,618767418
216	2,802089575	-0,802089575	-0,852251629
217	3,451362557	-0,451362557	-0,479590419
218	2,631255558	1,368744442	1,454344649
219	2,015747964	-1,015747964	-1,079272046
220	2,989664888	1,010335112	1,07352068
221	3,230630248	0,769369752	0,817485534
222	2,838661083	-1,838661083	-1,953649508
223	3,678903783	-0,678903783	-0,721361894

53,72928177	3
54,00552486	3
54,28176796	3
54,55801105	3
54,83425414	3
55,11049724	3
55,38674033	3
55,66298343	3
55,93922652	3
56,21546961	3
56,49171271	3
56,7679558	3
57,0441989	3
57,32044199	3
57,59668508	3
57,87292818	3
58,14917127	3
58,42541436	3
58,70165746	3
58,97790055	3
59,25414365	3
59,53038674	3
59,80662983	3
60,08287293	3
60,35911602	3
60,63535912	3
60,91160221	3
61,1878453	3
61,4640884	3

224	3,04940369	-1,04940369	-1,115032575
225	2,248533469	-1,248533469	-1,326615775
226	2,776740116	0,223259884	0,237222383
227	4,046223588	0,953776412	1,013424843
228	2,767285133	0,232714867	0,247268673
229	2,577923256	-0,577923256	-0,614066124
230	3,422957512	-1,422957512	-1,511948161
231	3,886107827	-0,886107827	-0,941524317
232	3,023024362	0,976975638	1,03807493
233	2,66106279	1,33893721	1,422673295
234	3,196618789	-1,196618789	-1,271454391
235	2,234251118	-1,234251118	-1,311440217
236	1,986369073	-0,986369073	-1,048055822
237	2,695967609	0,304032391	0,323046338
238	3,142449438	1,857550562	1,973720321
239	3,453375169	0,546624831	0,58081032
240	3,14329873	0,85670127	0,910278697
241	4,044211262	0,955788738	1,015563017
242	3,182377678	-0,182377678	-0,193783436
243	2,574981153	0,425018847	0,451599193
244	2,836498312	1,163501688	1,236266173
245	3,099983156	-1,099983156	-1,168775242
246	2,815272491	0,184727509	0,196280223
247	2,522466639	0,477533361	0,507397924
248	3,853353926	1,146646074	1,218356422
249	2,477269942	-1,477269942	-1,569657248
250	2,893206487	1,106793513	1,176011513
251	2,606227638	-1,606227638	-1,706679858
252	1,862655976	-0,862655976	-0,916605805

61,74033149	3
62,01657459	3
62,29281768	3
62,56906077	3
62,84530387	3
63,12154696	3
63,39779006	3
63,67403315	3
63,95027624	3
64,22651934	3
64,50276243	4
64,77900552	4
65,05524862	4
65,33149171	4
65,60773481	4
65,8839779	4
66,16022099	4
66,43646409	4
66,71270718	4
66,98895028	4
67,26519337	4
67,54143646	4
67,81767956	4
68,09392265	4
68,37016575	4
68,64640884	4
68,92265193	4
69,19889503	4
69,47513812	4

253	2,989369424	-0,989369424	-1,051243813
254	3,063579948	-0,063579948	-0,067556189
255	3,336511417	-0,336511417	-0,357556578
256	3,003778938	-1,003778938	-1,066554487
257	3,877160963	0,122839037	0,130521295
258	3,287060814	0,712939186	0,757525845
259	2,298753588	-1,298753588	-1,37997662
260	3,049855888	-1,049855888	-1,115513053
261	2,955313066	-0,955313066	-1,015057598
262	4,00784766	-0,00784766	-0,008338447
263	3,098691994	0,901308006	0,957675104
264	3,556800323	0,443199677	0,470917038
265	2,992461973	-0,992461973	-1,054529768
266	2,736308762	1,263691238	1,342721499
267	2,974067517	-0,974067517	-1,034984937
268	2,499671193	-0,499671193	-0,530920239
269	2,929881445	1,070118555	1,137042932
270	3,503545116	-1,503545116	-1,59757565
271	3,131824167	-1,131824167	-1,202607564
272	2,863783139	-0,863783139	-0,91780346
273	2,541248011	1,458751989	1,549981196
274	3,64719343	1,35280657	1,437410034
275	4,146731884	-2,146731884	-2,280986816
276	2,573296506	-0,573296506	-0,60915002
277	2,568918645	0,431081355	0,458040845
278	1,983100865	0,016899135	0,017955994
279	3,557341181	1,442658819	1,532881572
280	3,273706278	-0,273706278	-0,290823655
281	2,297825383	0,702174617	0,746088068

69,75138122	4
70,02762431	4
70,3038674	4
70,5801105	4
70,85635359	4
71,13259669	4
71,40883978	4
71,68508287	4
71,96132597	4
72,23756906	4
72,51381215	4
72,79005525	4
73,06629834	4
73,34254144	4
73,61878453	4
73,89502762	4
74,17127072	4
74,44751381	4
74,72375691	4
75	4
75,27624309	4
75,55248619	4
75,82872928	4
76,10497238	4
76,38121547	4
76,65745856	4
76,93370166	4
77,20994475	4
77,48618785	4

282	3,024037915	0,975962085	1,036997989
283	3,190978907	-1,190978907	-1,265461796
284	3,411962899	-2,411962899	-2,562805171
285	2,930116846	0,069883154	0,074253591
286	2,750699455	0,249300545	0,264891606
287	3,873150672	-0,873150672	-0,927756831
288	3,293197384	1,706802616	1,813544716
289	2,844276142	0,155723858	0,165462706
290	2,686460779	-0,686460779	-0,729391499
291	2,995601909	0,004398091	0,004673145
292	2,698330215	0,301669785	0,320535977
293	2,330440267	0,669559733	0,711433474
294	3,626095058	0,373904942	0,397288664
295	3,776243146	-0,776243146	-0,824788784
296	3,093449493	-1,093449493	-1,161832968
297	2,430755727	-1,430755727	-1,52023407
298	3,217219928	0,782780072	0,831734524
299	3,390487221	0,609512779	0,647631231
300	1,943940177	-0,943940177	-1,002973457
301	3,130000504	0,869999496	0,924408584
302	2,947920478	1,052079522	1,117875752
303	3,585821542	-0,585821542	-0,622458363
304	2,558986402	0,441013598	0,468594243
305	2,222462711	0,777537289	0,826163862
306	2,142899812	-1,142899812	-1,214375872
307	3,136652686	-0,136652686	-0,145198838
308	3,100070714	-0,100070714	-0,106329058
309	2,851744148	-1,851744148	-1,967550778
310	3,399533496	-1,399533496	-1,487059226

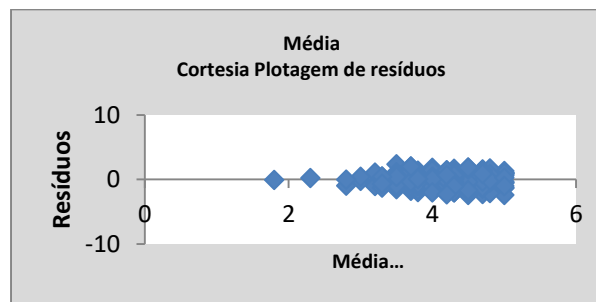
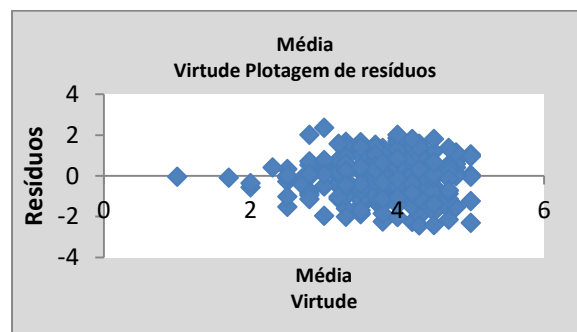
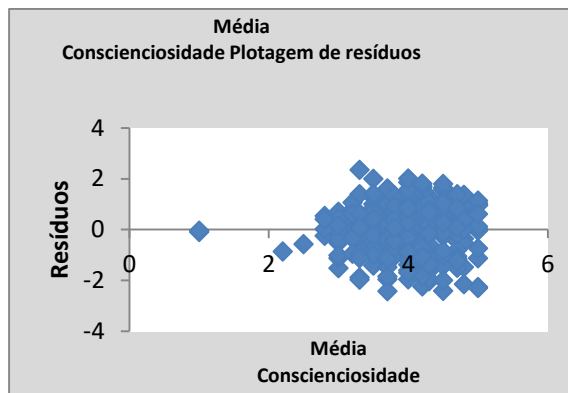
77,76243094	4
78,03867403	4
78,31491713	4
78,59116022	4
78,86740331	4
79,14364641	4
79,4198895	4
79,6961326	4
79,97237569	4
80,24861878	4
80,52486188	4
80,80110497	4
81,07734807	4
81,35359116	4
81,62983425	4
81,90607735	4
82,18232044	4
82,45856354	4
82,73480663	4
83,01104972	4
83,28729282	4
83,56353591	4
83,83977901	4
84,1160221	4
84,39226519	4
84,66850829	4
84,94475138	4
85,22099448	4
85,49723757	4

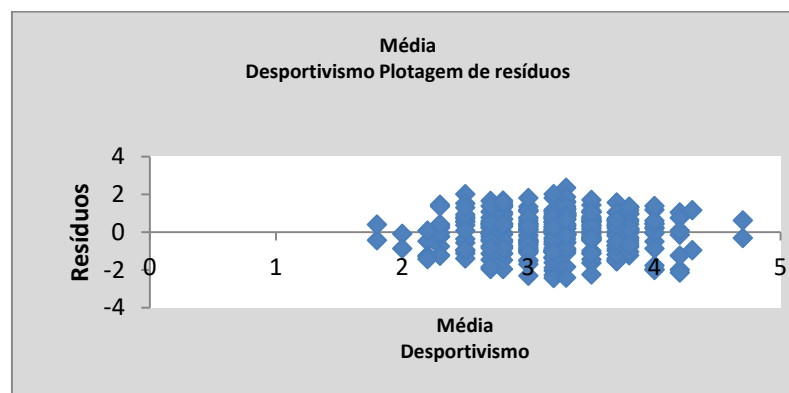
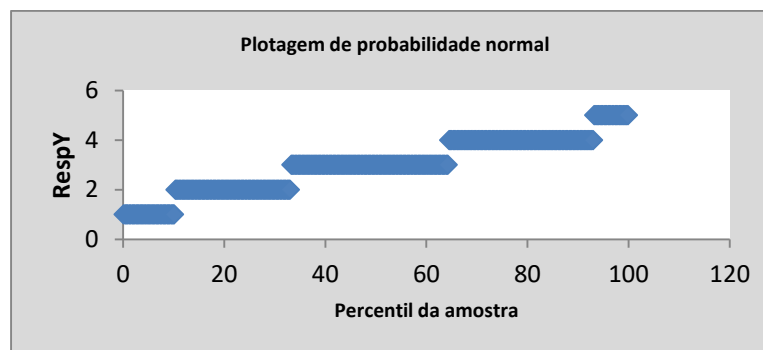
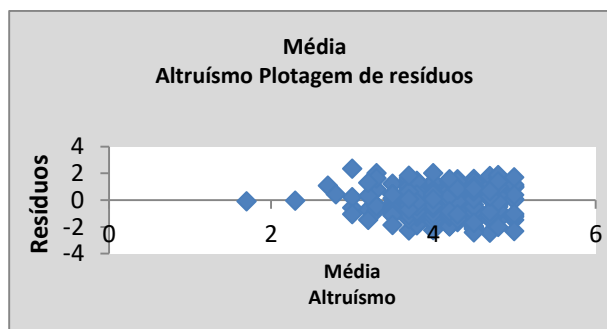
311	3,732934827	-0,732934827	-0,778771998
312	2,070011297	0,929988703	0,988149469
313	2,708489032	1,291510968	1,372281053
314	3,642401874	0,357598126	0,379962033
315	3,114271509	0,885728491	0,941121258
316	2,845324152	0,154675848	0,164349155
317	2,612406158	1,387593842	1,474372875
318	3,824904526	0,175095474	0,186045807
319	3,061826411	0,938173589	0,996846231
320	2,795187673	0,204812327	0,21762113
321	3,68268821	0,31731179	0,337156221
322	3,634985429	1,365014571	1,450381514
323	3,572679764	0,427320236	0,454044509
324	2,960413056	1,039586944	1,104601898
325	1,044647473	-0,044647473	-0,047439691
326	3,490405014	-0,490405014	-0,521074559
327	3,133947516	-1,133947516	-1,204863706
328	4,241882943	-1,241882943	-1,319549331
329	2,223501088	0,776498912	0,825060546
330	3,312800296	-0,312800296	-0,332362582
331	1,585756608	0,414243392	0,44014985
332	4,143713397	-0,143713397	-0,15270112
333	2,87560154	-0,87560154	-0,930360975
334	2,600448741	0,399551259	0,424538882
335	2,516092066	0,483907934	0,514171158
336	3,381332587	-0,381332587	-0,405180829
337	2,597978789	1,402021211	1,48970252
338	2,710149583	0,289850417	0,307977435
339	3,919924928	0,080075072	0,085082905

85,77348066	4
86,04972376	4
86,32596685	4
86,60220994	4
86,87845304	4
87,15469613	4
87,43093923	4
87,70718232	4
87,98342541	4
88,25966851	4
88,5359116	4
88,8121547	4
89,08839779	4
89,36464088	4
89,64088398	4
89,91712707	4
90,19337017	4
90,46961326	4
90,74585635	4
91,02209945	4
91,29834254	4
91,57458564	4
91,85082873	4
92,12707182	4
92,40331492	4
92,67955801	4
92,9558011	4
93,2320442	5
93,50828729	5

340	2,433836137	1,566163863	1,664110526
341	3,387625318	0,612374682	0,650672116
342	3,608660632	1,391339368	1,478352643
343	2,742982982	0,257017018	0,273090662
344	2,576024701	0,423975299	0,450490382
345	3,16119692	0,83880308	0,891261168
346	2,400023075	-0,400023075	-0,425040205
347	3,18915577	1,81084423	1,924093011
348	3,364086279	0,635913721	0,675683267
349	3,144312283	0,855687717	0,909201757
350	3,03207304	-1,03207304	-1,09661808
351	2,457776051	-0,457776051	-0,486405007
352	3,166805554	-0,166805554	-0,177237443
353	1,921414692	0,078585308	0,083499972
354	2,989947245	2,010052755	2,135759881
355	2,697476462	-1,697476462	-1,803635311
356	2,840490748	-0,840490748	-0,893054382
357	3,703728699	-0,703728699	-0,747739341
358	3,336317871	0,663682129	0,70518829
359	3,00146016	-2,00146016	-2,126629912
360	3,071389026	-1,071389026	-1,138392857
361	1,927633361	0,072366639	0,076892392
362	3,305248617	-2,305248617	-2,449417061

93,78453039	5
94,06077348	5
94,33701657	5
94,61325967	5
94,88950276	5
95,16574586	5
95,44198895	5
95,71823204	5
95,99447514	5
96,27071823	5
96,54696133	5
96,82320442	5
97,09944751	5
97,37569061	5
97,6519337	5
97,9281768	5
98,20441989	5
98,48066298	5
98,75690608	5
99,03314917	5
99,30939227	5
99,58563536	5
99,86187845	5





RESULTADO NO IBM SPSS Versão 20

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Média Desportivismo , Média Conscienciosi dade , Média Altruísmo , Média Cortesia , Média Virtude Cívica^b		Enter

a. Dependent Variable: RespY

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,211	,200	,982

a. Predictors: (Constant), Média

Desp, Média

Consci, Média

Altruís, Média

Cortes, Média

Virtude

b. Dependent Variable: RespY

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “Comportamento de Cidadania Organizacional: um estudo de caso de Regressão Linear Múltipla na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador

O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr (a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, o pesquisador assumirá a responsabilidade pelos mesmos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade n. _____ fui informado (a) dos objetivos do estudo, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 2018.